

MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

R.D.L. 8/2020, de 17 de marzo (B.O.E. Nº. 73, de 18/03/2020)

Con motivo de la pandemia del COVID-19, se han articulado una serie de medidas de apoyo a trabajadores, familias y colectivos vulnerables. Algunas de ellas, a grandes rasgos, son:

- La garantía de suministro de agua y energía a consumidores vulnerables.
- La moratoria de las deudas hipotecarias para la adquisición de vivienda habitual en supuestos de “vulnerabilidad económica”.
- La garantía en el mantenimiento de los servicios de comunicaciones electrónicas y la conectividad de banda ancha.
- La garantía en la prestación del servicio universal de telecomunicaciones.
- La prohibición de hacer campañas comerciales por parte de operadores telefónicos o de comunicaciones electrónicas que requieran portabilidad de números.
- La suspensión de todas las operaciones de portabilidad de numeración fija y móvil que no estén en curso, salvo excepciones de fuerza mayor.
- La interrupción de los plazos para la devolución de los productos comprados por cualquier modalidad, bien presencial bien on-line, por el tiempo que dure el Estado de Alarma.
- Se ha aprobado una línea de avales para empresas y autónomos que tengan que solicitar financiación a entidades de crédito o establecimientos financieros de crédito, con el fin de atender sus necesidades derivadas de la gestión de facturas, de circulante, vencimientos de obligaciones financieras o tributarias u otras necesidades de liquidez.
- Se amplía el límite de endeudamiento del Instituto de Crédito Oficial (ICO) con el fin de facilitar liquidez adicional a las empresas, especialmente pymes y autónomos.
- Prórroga hasta el 13/03/2021 de la validez del DNI de las personas mayores de edad que les caduque desde el 14 de marzo de 2020.

Así mismo, se han dispuesto una serie de medidas de ámbito laboral que exponemos con algo más de detalle:

CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA

Se dispone que se intentará establecer sistemas de organización que permitan mantener la actividad de la empresa por mecanismos alternativos, como el trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas, si esta medida es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado.

El trabajo a distancia, u otras medidas alternativas, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Con el objeto de facilitar el trabajo a distancia, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, entendiéndose realizada mediante una autoevaluación por el propio trabajador.

DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta el 2º grado, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/ a la reducción de la misma, cuando sea necesaria su presencia para la atención de alguna de las personas indicadas, que por razones de edad, enfermedad discapacidad, necesite el cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19, o cuando existen decisiones gubernativas que impliquen cierre de centros educativos o de otra naturaleza que dispensan habitualmente el cuidado o atención de esas personas.

Este derecho es individual de cada uno de los progenitores cuidadores, debiendo ser justificado razonable y proporcionado ante la empresa, particularmente si ejercitan ese derecho varias personas.

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD PARA TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS AFECTADOS POR EL ESTADO DE ALARMA

Con carácter excepcional, y hasta el 14 de abril o el último día del mes en que finalice el estado de alarma si se prorroga un mes más, los trabajadores por cuenta propia o autónomos tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad, con los requisitos siguientes:

- a) Que su actividad haya quedado suspendida obligatoriamente por el estado de alarma, o cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la presentación se vea reducida, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.
- b) Que estén afiliados y en alta en el RETA a fecha 14 de marzo.
- c) Que se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social (si no lo estuviera, se le dará la oportunidad de ponerse al día en los pagos en el plazo de 30 días naturales).

La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70% de la base reguladora. Cuando no se pueda acreditar el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, el 70% se aplicará sobre la base mínima de cotización en el RETA.

El tiempo de percepción se entenderá como cotizado y no consumirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que pueda tener derecho en un futuro.

La gestión de esta prestación corresponde a las Mutuas.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

► Por fuerza mayor

Los ERTES para la suspensión de contratos y reducciones de jornada se podrán tramitar por el procedimiento de Fuerza Mayor, cuando tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el



desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas a contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

Tras presentar la solicitud por parte de la empresa, con la documentación necesaria acreditativa de la situación, y el comunicado a los trabajadores, en el plazo máximo de 5 días se dictada resolución previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, constatando o no la existencia de la fuerza mayor alegada.

➤ Por causa económica, técnica, organizativa y de producción

Si las causas económicas, técnicas organizaciones y de producción están relacionadas con el COVID-19, se ofrece la posibilidad para el caso de que no exista representante legal de los trabajadores y no se cree una comisión negociadora de tres trabajadores, que dicha comisión esté integrada por los sindicatos más representativos. Además, se reduce el periodo de consultas de 15 días a 7, al igual que el plazo para que Inspección evacúe Informe, en su caso.

Todos los expedientes que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales que tengan cubierta la contingencia de desempleo, seguirán el procedimiento específico previsto en el R. D. 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo de cinco días para la emisión de resolución.

EXONERACIÓN DE LA COTIZACIÓN EN LOS ERTES POR FUERZA MAYOR

En los ERTES por Fuerza Mayor vinculada al COVID-19, la empresa quedará exonerada del abono de la aportación empresarial a la Tesorería General de la Seguridad Social, mientras dure la medida.

La exoneración será del 100% para las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores en alta. Las empresas que tuvieran 50 trabajadores ó más, se exonerarán un 75% de la aportación empresarial.

Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora.

Se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN ERTES

En cualquiera de los casos de Expediente de Regulación Temporal de Empleo, los trabajadores afectados, incluidos socios trabajadores de sociedades laborales y cooperativas, tendrán reconocido el derecho a la prestación por desempleo aunque no tuvieran el periodo de cotización mínimo necesario.

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo, a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.



PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN FIJOS DISCONTINUOS

Las prestaciones por desempleo percibidas por los fijos discontinuos o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, y que hayan visto suspendidos sus contratos como consecuencia del impacto del COVID-19, en periodos en los que de no ser por esta circunstancia extraordinaria hubieran estado trabajando (para ello se estará a lo trabajado en año anterior en base al mismo contrato o comparando los periodos de actividad de otros trabajadores si fuera su primer año), podrán volver a percibir la prestación por desempleo con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación de desempleo.

Todas las medidas extraordinarias en el ámbito laboral están sujetas al compromiso por parte de la empresa de mantener el empleo durante 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Todas las medidas extraordinarias en el ámbito laboral estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.