

NOTA INFORMATIVA

Asunto: Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Tal y como hemos venido explicando, una posible medida en el ámbito laboral que muchas empresas deberán adoptar ante la situación generada por el Covid-19 es la suspensión temporal de los contratos de trabajo y la reducción de jornada, medida cuya ejecución precisa de la tramitación de un Expediente de Regulación temporal de Empleo (ERTE) cuando existan causas debidamente justificadas.

Se encuentran regulados en los arts. 45, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, que establece, entre otras causas de suspensión del contrato de trabajo, las motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal.

En estos supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada, el trabajador se encontrará en una situación legal de desempleo, deja de cobrar el salario por parte de la empresa para cobrar las prestaciones por desempleo.

I. ERTE por causa de fuerza mayor (art. 22):

- Definición de las causas concretas de fuerza mayor:
 - Causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas 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 las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
 - Situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.
- Procedimiento aplicable:
 - Se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
 - La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
 - La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y deberá limitarse a

constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

- El informe de la ITSS, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días

2. ERTE por causa productiva, organizativa y técnica (art. 23)

- Definición de las causas concretas de fuerza mayor:

- Causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.
- Causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- Procedimiento aplicable: se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

- En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa; de no conformarse la comisión representativa anterior, estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.
- El periodo de consultas no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

3. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los ERTES por fuerza mayor relacionados con el COVID-19 (art. 24).

La TGSS exonerará a la empresa del abono de las cuotas de la Seguridad Social mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

La TGSS establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el SEPE, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

4. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo (art. 25 y 26)

- Derecho a la prestación: se aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario.
- Consumo de prestaciones: no computara el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Base reguladora: será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
- Duración de la prestación: se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.
- Iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación: se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas organizativas, productivas o de fuerza mayor.
- Trabajadores fijos discontinuos: las prestaciones por desempleo podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.
- Plazo de presentación de solicitudes: la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

5. Plazo de duración de las medidas (art. 28):

Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

6. Derecho de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado (art. 6)

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas que requieren de su presencia (se presume que existen dichos deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora) tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos siguientes:

- Definición de las causas excepcionales:

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de otra que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.
 - Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
 - La ausencia en la actividad de cuidado de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia de otra respecto de la que la persona trabajadora tuviera deberes de cuidado, por causas justificadas relacionadas con el covid-19, con su prevención o con la evitación de su transmisión.
- Derecho a la adaptación de la jornada: es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

- Derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo: salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.
 - La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación
 - Podrá alcanzar el 100% de la jornada si resultara necesario; en este caso deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
 - En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo (cuidado de familiar) no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales concurrentes, debiendo la solicitud acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

7. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los autónomos cuyas actividades queden suspendidas por declaración del estado de alarma (art. 17).

- Duración: vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes.
- Beneficiarios:
 - Autónomos cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto
 - Cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75% por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior
- Requisitos:
 - Estar afiliados y en alta en el RETA en la fecha de la declaración del estado de alarma
 - En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el RD 463/2020, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75% en relación con la efectuada en el semestre anterior.
 - Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.
- Cuantía de la prestación: se determinará aplicando el 70% a la base reguladora; cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70% de la base mínima de cotización en el RETA
- Duración: un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.
- Gestión de la prestación: corresponderá a las entidades a las que se refiere el artículo 346 de la LGSS (Mutuas colaboradoras).

8. Entrada en vigor y vigencia.

Este real decreto-ley entra en vigor en el día de hoy 18 de marzo y las medidas previstas mantendrán su vigencia durante el plazo de 1 mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley.