

REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

Medidas excepcionales de carácter laboral

Se ha aprobado este Real Decreto, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, y articula una serie de medidas de apoyo a trabajadores, familias y colectivos vulnerables, que se ven particularmente afectados por las circunstancias actuales, establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos, así como medidas de garantía de liquidez para sostener la actividad económica ante las dificultades transitorias consecuencia de la situación generada por el COVID-19.

En esta circular recogemos las principales medidas excepcionales de carácter laboral, que, sin duda, deberán ser interpretadas y comentadas en su aplicación.

CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA

Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

Se establecerán, en particular sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, y deberán adoptarse por la empresa las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos.

DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten 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, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de las personas indicadas, ya sea por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite del cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19, y asimismo en otros casos cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación de dicho derecho serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social. Se entenderán que se trata, en todo caso, de derechos de conciliación.

La reducción especial de la jornada del trabajo a la que se tenga derecho se registrará de acuerdo con el art. 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá tenerse en cuenta la reducción proporcional de su salario.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el 100% si resultar necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de la aplicación de los derechos y garantías establecidos en situaciones previstas en el art. 37.6 del Estatuto de los trabajadores. En todo caso deberá estar justificado por la persona trabajadora y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

Las suspensiones de contrato y reducción de jornada que 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

Barcelona · Girona · Madrid · Torelló · Puigcerdà · Figueres · Salt · Andorra

www.atsa.es | www.atsa.ad

bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de **fuerza mayor. Art 22 R.D 8/2020**

En este caso la empresa queda exenta del abono de la aportación empresarial.

PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicaran las siguientes especialidades:

- periodo de consultas entre empresa y trabajadores que no excederá de 7 días.
- el informe de la Inspección de trabajo y seguridad social, se evacuará en un plazo máximo de 7 días.
- no se exonerará del pago de las cuotas empresariales de la seguridad social a la empresa.

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD PARA LOS AFECTADOS POR DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA PARA LA GESTIÓN DE LA SITUACIÓN DE CRISIS SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19

Con carácter excepcional y 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 para la gestión de la situación de crisis sanitaria, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, **los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el Real Decreto mencionado, o en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad.**

Los requisitos requeridos son:

- a) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, o en su caso, en el Régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar.

Barcelona · Girona · Madrid · Torelló · Puigcerdà · Figueres · Salt · Andorra

www.atsa.es | www.atsa.ad

b) Acreditar la reducció de su facturació en, al menos, un 75%, en relació con la efectuada en el semestre anterior, en el supuesto que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020.

c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. 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 del trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de 30 días naturales ingrese las cuotas debidas.

La cuantía de la prestación regulada se determinará aplicando el 70% a la base reguladora, de acuerdo a lo previsto en el art. 339 de la Ley General de la Seguridad Social. 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 Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar.

La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en este artículo tendrá una duración de 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.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

En los supuestos en que la empresa realice un ERTE (Art 47 Estatuto de los Trabajadores), se reconocerá el derecho a la prestación por desempleo a los trabajadores, aunque carezcan del periodo de cotización mínimo necesario y no computará el tiempo en el que se perciba la prestación por desempleo que traiga su causa inmediata en dichas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los 180 últimos días cotizados o en su defecto el periodo de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.

SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

LIMITACIÓN A LA APLICACIÓN A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 del Real Decreto-Ley 8/2020 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, SIEMPRE QUE DERIVEN DIRECTAMENTE DEL COVID-19

No se les aplicará las especialidades previstas en el art. 22 apartados 2 y 3 y art. 23 de este real decreto-Ley, a los ERE para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo.

Fuente: Associació Professional de Tècnics Tributaris de Catalunya i Balears