



NOVEDADES EN MATERIA LABORAL

20/03/2020

Con relación a la situación actual provocada por el COVID-19 y el Estado de Alarma procedemos a detallar la información más actualizada sobre las **medidas en materia laboral** llevadas a cabo por el Gobierno en estos últimos días.

- En cuanto a la suspensión de los trámites administrativos: la afiliación, liquidación y cotización de la Seguridad Social debe realizarse en los plazos previstos.

- La presentación de las solicitudes de alta o reanudación del desempleo o del subsidio para mayores de 52 años fuera de plazo no implicará reducción de la prestación.

- Se flexibiliza el trámite de los EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTEs) ya sea por fuerza mayor u otras causas aplicables al margen de otras opciones como las suspensiones de contratos, las reducciones de jornada de mutuo acuerdo o el adelanto de las vacaciones con el consentimiento de los trabajadores.

1) Suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor. Aplicable cuando la causa directa sean las medidas gubernativas que impliquen cierre de negocios, la restricción en el transporte público, la movilidad de personas y mercancías que impidan continuar la actividad, o bien el contagio de plantillas o el aislamiento preventivo decretado por la autoridad. No aplica a falta de clientes o anulación de pedidos.

El procedimiento, que sigue sin requerir consulta previa con los trabajadores (aunque hay que notificárselo), exige la presentación ante la autoridad laboral de un informe acreditativo de que la necesidad de la suspensión de contratos o la reducción de jornada está vinculada con las medidas gubernativas. Y la emisión, si lo solicita la autoridad laboral, de un informe por la Inspección de trabajo sobre la concurrencia de fuerza mayor. La resolución del expediente será en el plazo máximo de 5 días y se exonera a las empresas de menos de 50 trabajadores de la aportación empresarial de las cuotas de Seguridad Social. A las empresas de más de 50 trabajadores se les exonera del 75%.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral 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.

2) Suspensión de contratos y reducción de jornada por causas productiva, organizativa y técnica relacionadas con el COVID-19. Se sigue el procedimiento habitual (informe económico, negociaciones, etc.) con las especialidades siguientes: 1) En el plazo de 5 días (plazo normal 15 días) deberá constituirse la representación de los trabajadores. 2) El periodo de consultas con los trabajadores no debe exceder de 7 días (plazo normal: 15 días). 3) En su caso, el informe de la Inspección de Trabajo se evacuará en un máximo de 7 días.

3) En ambos procedimientos:

-Se reconoce el derecho al desempleo, aunque los trabajadores no tengan el tiempo trabajado mínimo.

-El desempleo durará hasta que termine la situación.

-El recibo de esta prestación no computa a los efectos del periodo máximo de percepción.

-El periodo se considera como efectivamente cotizado.

-Solo aplica a trabajadores en Régimen General de la Seguridad Social dados de alta antes del RDL.

- **TRABAJADORES AUTÓNOMOS.** Los afectados, incluso socios de cooperativas y empleadores, por suspensión de su actividad o con reducción de ingresos de más del 75 % sobre el promedio de los 6 meses anteriores, pueden exonerarse el pago de cuotas del RETA y acceder a una prestación extraordinaria del 70% de la base reguladora. Estas medidas son: por un mes prorrogable; exigen que el autónomo esté de alta y al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social (o regularice en 30 días); incompatibles con cualquier otra prestación; y el tiempo de la percepción se considera como cotizado.

- **TELETRABAJO:** Para facilitar el teletrabajo, se entenderá realizada la evaluación de riesgos a través de una autoevaluación.

- **CONCILIACIÓN LABORAL:** Se concede a los trabajadores con personas a su cargo la prerrogativa, con preaviso de 24 horas y sin porcentaje mínimo ni máximo, de adaptar la jornada laboral a sus necesidades, cuando éstas sean por causa de edad, enfermedad o

discapacidad o consecuencia de las decisiones gubernativas (cierre centros educativos). Esta nueva prerrogativa lo es aun cuando el trabajador ya tuviera un régimen de reducción.