

MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE ERTES - RD 8/2020 DE 17 DE MARZO

El Gobierno ha publicado el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 que entró en vigor el 18 de marzo de 2020 y mantendrá su vigencia durante el plazo de un mes, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante Real Decreto-Ley.

Debemos tener en cuenta que también se ha publicado el Real Decreto 465/2020 de 17 de marzo, por el que se modifica el 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 ocasionada por el COVID-19.

Esta última normativa detalla que la movilidad de personas para las actividades permitidas debe realizarse individualmente salvo que se acompañe a personas con discapacidad, menores, mayores o por cualquier otra causa justificada.

Además, se rectifica el decreto anterior declarando la suspensión de la apertura al público de peluquerías, salvo el servicio a domicilio y la apertura de clínicas veterinarias.

Medidas laborales de carácter temporal: suspensiones de contratos de trabajo y reducción de jornada:

Se trata de los ERTES (Expedientes de Regulación de Empleo Temporal) que por su propia definición son de carácter no definitivo y cuya duración es incierta aunque temporal, es decir dependerá de la decisión que tome la empresa y de la causa que los origina. De modo que cuando desaparezca la fuerza mayor o la causa objetiva, desaparecen también sus medidas.

Por un lado se tratan los procedimientos de suspensión y reducción derivados de fuerza mayor por COVID-19.

Se considerará que están motivados en causa de fuerza mayor aquellos procedimientos de suspensión de contratos 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, y que impliquen:

- La suspensión o cancelación de actividades.
- El cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones al transporte público
- Restricciones de la movilidad de las personas o mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar el desarrollo ordinario de la actividad.
- Medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria o en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla.

Cualquiera de las situaciones anteriores deberá ser debidamente acreditada a los efectos de que las mismas puedan ser consideradas como causa de fuerza mayor derivada de COVID-19.

Se flexibiliza el procedimiento de autorización, por ejemplo sólo si la autoridad laboral lo pide se aportará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se aportará en el improrrogable plazo de 5 días.

Y por otro lado se establecen los procedimientos para la suspensión y reducción de la jornada por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas.

En los supuestos de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora ordinaria de estos procedimientos:

- Constitución de la comisión representativa de los trabajadores integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación (si no existe representación legal de los trabajadores). Y si no se formase la comisión representativa anterior, por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- En cualquiera de los dos supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días
- Periodo de consultas: que no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
- Respecto al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: la solicitud será potestativa para la autoridad laboral, y deberá ser emitido en el plazo improrrogable de 7 días.

En los supuestos anteriores el desempleo del trabajador se tramitará con las siguientes especialidades:

- Reconocer la prestación por desempleo a los trabajadores afectados, aunque carezcan del período de cotizaciones mínimo exigido para ello.
- No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo durante las presentes circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción de la prestación por desempleo.
- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión o reducción de jornada de las que trae causa.

Y el artículo 24 establece medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.

1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial , así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, 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, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

2. Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.
3. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.