

Estimados clientes,

La publicación 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 ocasionada por el COVID-19 para contener la pandemia del Coronavirus Covid-19, plantea a las empresas la necesidad de adoptar medidas frente a sus trabajadores.

Estas medidas se han concretado con la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Concretamente, en el ámbito laboral se han decretado las siguientes medidas:

- **Carácter preferente del trabajo a distancia.**

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. **Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.**

En los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

- **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.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá 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 etc., y estará limitada al período excepcional de duración del COVID-19.

Además, las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas, con 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 cien por cien de la jornada si resultara necesario. En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de 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 ocasionada por el COVID-19, 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 mencionado Real Decreto, 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 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad que se regula en este artículo, siempre que cumplan los siguientes requisitos: 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. b) En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada, en el semestre anterior. c) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

La cuantía de la prestación regulada en este artículo se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora.

La prestación extraordinaria por cese de actividad tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma.

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. Además, la percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Las suspensiones de contrato y reducciones 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 las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o 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, con las consecuencias que legalmente se derivan de ello.

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en lo anteriormente expuesto, el procedimiento 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.

Una vez presentada la solicitud, la existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas y emitirá la correspondiente resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, que deberá emitir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Se podrán efectuar extinciones, suspensiones o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A este respecto conviene aclarar lo siguiente:

- En estos supuestos no resultará de aplicación la normativa prevista para los Expedientes de Regulación de Empleo declarados por fuerza mayor.
- Será causa económica aquella situación negativa que se desprenda de los resultados de la empresa, como pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Por disminución persistente se entenderá aquella que se dé durante tres trimestres consecutivos, tanto en los ingresos ordinarios como en las ventas, en relación con los mismos trimestres del año anterior.
- Estos procedimientos conllevan actuaciones previas (creación de una comisión negociadora, apertura de periodo de consultas etc) que no permiten la inmediatez de aplicación de la medida adoptada por la empresa.

En aquellos supuestos que no sean de fuerza mayor, en los que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, 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 las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará 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. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días y deberá iniciarse el periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa. El periodo de consultas no deberá de exceder del plazo máximo de siete días.

Una vez presentada la solicitud ante la autoridad laboral, el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

- 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

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 , la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la cuota de 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.

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

- Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo, con base a la situación extraordinaria de fuerza mayor, el Servicio Público de Empleo Estatal adoptará las siguientes medidas

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- La 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.

Desde Grup 5 Asesores Tributarios estamos trabajando para poder dar una respuesta rápida a todas las consultas planteadas.

Gracias a todos por vuestra comprensión y colaboración.