

Medidas de flexibilización de mecanismos de ajuste temporal de empleo por el COVID-19

Expedientes Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por fuerza mayor

- Se considera causas de fuerza mayor relacionadas con el COVID-19:
 - o Pérdida de actividad que implique suspensión o cancelación de actividades.
 - o Cierre temporal de locales de afluencia pública.
 - o Restricciones en el transporte público.
 - o Restricciones en la movilidad de las personas y/o mercancías.
 - o Falta de suministros que impidan gravemente continuar con la actividad.
 - o Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o medidas de aislamiento debidamente acreditadas.
 - o Todas las actividades suspendidas por el Decreto de Estado de Alarma, así como la actividad presencial en los centros educativos y universitarios.

- Los efectos de la reducción o suspensión serán efectivos desde el inicio de las causas de fuerza mayor.

Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

- Se agiliza el procedimiento para la ejecución del ERTE por estas causas, al acortar el plazo del periodo de consultas (máximo de siete días) y el plazo para crear la comisión representativa de los trabajadores (máximo cinco días).

Cotización de las empresas durante los ERTES por Fuerza Mayor vinculado a COVID-19

- Las empresas quedan exoneradas del abono de la cotización, por la cuota empresarial a la seguridad social, de los contratos de trabajo que tengan suspendidos o reducidos por un ERTE autorizado de Fuerza Mayor, mientras dure el mismo.
- Esta exoneración es del 100% si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores (en fecha 29-02-2020) y de un 75% si tuviera 50 o más trabajadores (en fecha 29-02-2020).
- La solicitud de la exoneración será a instancia de la empresa.

Prestación por desempleo durante ERTE vinculado a COVID-19

- Los trabajadores afectados por un ERTE vinculado al COVID-19 tendrán derecho a la prestación por desempleo aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada mínima para ello.
- El tiempo de prestación por desempleo durante el ERTE no computará a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

Presentación de solicitud de prestación por desempleo o subsidio por desempleo

- La presentación de las solicitudes de prestación por desempleo realizadas fuera del plazo establecido NO implicarán que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Medidas de apoyo a trabajadores y autónomos

Trabajo a distancia

- La empresa debe mantener la actividad utilizando mecanismos alternativos y particularmente por medio del trabajo a distancia, tomando las medidas oportunas siempre que sean técnica y razonablemente posibles y si el esfuerzo de adaptación es proporcionado.
- Estas medidas deben ser prioritarias frente al cese temporal o reducción de la actividad.
- En la modalidad de trabajo a distancia se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, según establece la ley, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

➤ Adaptación

- Las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto al cónyuge o pareja de hecho y de familiares hasta segundo grado de consanguinidad tendrán derecho a la adaptación de su jornada cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con actuaciones para evitar la transmisión del COVID-19.
 - Estas circunstancias excepcionales con necesidad de presencia de la persona trabajadora son:
 - Atención de familiares (según párrafo anterior) que por razón de edad, enfermedad o discapacidad necesite cuidado personal como consecuencia directa del COVID-19.
 - Atención por cierre de centros educativos.
- Éste es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa.
- Tanto el alcance como el contenido de la adaptación de la jornada corresponde a la persona trabajadora, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que la persona trabajadora debe dispensar al familiar (y que debe acreditar) y las necesidades de organización de la empresa (se debe hacer lo posible para llegar a un acuerdo).
- El derecho de adaptación puede consistir en:
 - Cambio de turno
 - Alteración de horario
 - Horario flexible
 - Jornada partida o continuada
 - Cambio de centro
 - Cambio de funciones
 - Cambio de forma de prestación de servicios (incluyendo a distancia)
- Esta adaptación tiene carácter excepcional limitado a la duración del COVID-19.

➤ Reducción

- Por las mismas circunstancias que en el supuesto de adaptación, la persona trabajadora puede solicitar una reducción de jornada, como si fuera una situación de reducción de jornada por guarda legal.
- Además, la persona trabajadora podrá solicitar una reducción que llegue hasta el 100% de la jornada, la cual debe ser justificada y razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.
- La reducción de la jornada llevará consigo una reducción proporcional de la retribución.

Prestación económica de baja por Incapacidad Temporal derivada de COVID-19

- En el supuesto de obtener la baja médica (del servicio público de salud) por contagio del COVID-19 o por aislamiento, la prestación económica de incapacidad temporal de la persona trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia será asimilada a un accidente de trabajo.

Prestación extraordinaria por cese de actividad para afectados por estado de alarma (COVID-19)

- Tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad, los trabajadores por cuenta propia o autónomos afectados por la declaración del estado de alarma si se cumple uno de estos dos requisitos:
 - o Su actividad queda suspendida por el estado de alarma
 - o 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.
- Deben estar afiliados y en alta en la fecha de declaración del estado de alarma (14-03-2020).
- Se debe estar al corriente de pago de cuotas a la seguridad social (si no se estuviera se invitará a que se regularice la situación antes de denegar la prestación extraordinaria).
- La cuantía de la prestación será el 70% de la base reguladora (promedio de bases de los doce meses anteriores) y si no se acredita el periodo mínimo de cotización para esta prestación será el 70% de la base mínima de cotización para el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- La duración de la prestación será de un mes, ampliándose, en todo caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma (si se prorroga).
- La gestión de esta prestación corresponderá a las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

Salvaguarda del Empleo

- Las medidas extraordinarias previstas, 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.

18 de Marzo de 2020