

PRINCIPALES MEDIDAS EN MATERIA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL DERIVADAS DE LA PANDEMIA POR COVID-19

Ponentes:

Nuria Bello (Directora Departamento Laboral)

Ángel Santos (Socio - Abogado)

RD-LEY 6/2020

Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

RD-LEY 7/2020

Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.

Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores del turismo, así como los del comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculadas a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y que inicien o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de los trabajadores con contratos de carácter fijos discontinuo, podrán aplicar una bonificación en dichos meses del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de Desempleo, FOGASA y Formación Profesional de dichos trabajadores.

aplicación desde el 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2020.

RD-LEY 8/2020

Preferencia trabajo a distancia

Prioridad frente a otras medidas como el cese temporal o reducción de jornada.

Se cumplirá con la exigencia de la LPRL a través de una autoevaluación de riesgos efectuadas por la propia persona trabajadora.

Derecho a la adaptación del horario y reducción de jornada

Beneficiarios personas trabajadoras con obligación de cuidar un familiar de hasta segundo grado consanguinidad como consecuencia de las medidas gubernamentales por el COVID-19 (cierre colegios, guarderías, residencias, centros de día, etc.)

Derecho individual de cada persona trabajadora.

Las medidas se pueden concretar en cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro, cambio de funciones, etc.

Se limita al período excepcional del COVID-19

Reducción especial de jornada de hasta el 100% y preaviso 24 horas a la empresa.

Prestación extraordinaria cese actividad

Vigencia 1 mes desde la declaración estado de alarma o el último día que finalice el estado de alarma de prolongarse éste un mes más.

Se podrá solicitar cuando la facturación se vea reducida al menos en un 75% en relación con el promedio del semestre anterior.

Requisitos:

- Afiliados y en alta
- Hallarse al corriente de pago en las cuotas

Prestación del 70% de la base reguladora o, **para el caso de no tener carencia, el 70% de la base mínima.**

El tiempo de percepción se entenderá cotizado y no reducirá períodos futuros de la prestación.

Expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza m (suspensión de contratos o reducción de jornada)

Aplicable para las empresas que sufran 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.

Procedimiento:

- i) Solicitud de la empresa a la autoridad laboral (AT) acompañada de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y, en su caso, documentación acreditativa. Se comunicará la solicitud a las personas trabajadoras o a sus representantes (si los hay) con traslado del informe.
- ii) Resolución por la AT en el plazo de 5 días y se limitará a constatar la causa de fuerza mayor.
- iii) Efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- iv) La decisión final se comunica a los afectados.

Expedientes de regulación por causas ETOP:

Comisión negociadora:

- RLT
- Comisión integrada por sindicatos representativos
- 3 personas trabajadoras de la empresa
- Constitución de la comisión en el plazo máximo de 5 días.
- Período consultas máximo 7 días.
- Informe ITSS máximo 7 días.

Cotización durante los expedientes de suspensión de contratos o reducción de jornada derivados de fuerza mayor por el COVID-19

Exoneración de cotización durante el período de suspensión/reducción de jornada:

- 100% cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores a 29/02/2020.
- 75% cuando la empresa tenga 50 o más trabajadores a fecha 29/02/2020.
- Consideración de período cotizado para los afectados.
- Compromiso mantenimiento del empleo durante 6 meses.

Desempleo

Las prestaciones derivadas de las suspensiones y reducciones de jornada con base a las circunstancias extraordinarias:

- Reconocimiento sin carencia previa.
- No computarán a efectos de consumir los períodos máximos.
- Fijos discontinuos podrán ampliar la prestación hasta 90 días.
- Inaplicación del plazo de 15 días para solicitar la prestación por desempleo.
- Prórroga del subsidio por desempleo y declaración de rentas anual
- Se suspende la solicitud de prórroga
- Suspensión del plazo para la presentación de la declaración de rentas

***Las medidas referentes a ERE's
exoneración de cuotas y desempleo
mantendrán su vigencia mientras
dure la situación del COVID-19 y el
resto un mes salvo prórroga expresa.***



GRACIAS POR SU ATENCIÓN