

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Zaragoza, 18 de marzo de 2020

Estimado asociado:

A continuación, te informamos de las medidas urgentes extraordinarias recogidas en el RD Ley 8/2020 para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en materia laboral

VIGENCIA: Desde hoy 18 de marzo hasta el 18 de abril de 2020, salvo que se produzca prórroga del estado de alarma, en caso de los ERTES mientras dure el estado de alarma.

NOTA IMPORTANTE: Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en este presente RD Ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

MEDIDAS LABORALES QUE PUEDEN SER ADOPTADAS POR INICIATIVA DE LA EMPRESAS.

Medidas excepcionales para evitar despidos en relación con los ERTES.

NOTA IMPORTANTE: Según la disposición transitoria primera de este RD Ley no le será de aplicación a los ERTES iniciados o comunicados antes de la entrada vigor de este RD Ley 8/2020 y basados en las causas previstas en el mismo.

a) **ERTE de suspensión de contratos o reducción de jornada por causa de fuerza mayor.**

Podrán acogerse aquellas empresas que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 incluida la declaración del estado de alarma, que implique 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 impida el

desarrollo de la actividad, o bien en situaciones urgentes o extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Particularidades respecto al procedimiento a seguir en este tipo de ERTES respecto a la legislación actual:

1º. **Inicio del procedimiento a solicitud de la empresa**, acompañando un informe relativo a la vinculación a la pérdida de la actividad como consecuencia del COVID-19, así como en su caso de la documentación acreditativa.

Puedes iniciar el trámite a través del siguiente enlace : <https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/comunicacion-expedientes-regulacion-empleo>

En el caso de que no estés en el servicio de nóminas de ECOS y quisieras que te lo tramitáramos nosotros, puedes enviar un correo electrónico a nominas@ecos.es y se pondrán en contacto contigo, por lo que deberás indicarnos un número de teléfono en donde te podamos localizar.

2º. **Debe comunicarse a los trabajadores** y traslado del informe y documentación a la representación legal de los trabajadores si existiese.

3º **Resolución de la autoridad laboral**. En un plazo de cinco días desde la solicitud del ERTE. (La autoridad laboral tiene la potestad, no la obligación, de solicitar informe a la inspección de trabajo que en caso de que le sea solicitado deberá realizarlo en el plazo improrrogable de 5 días).

4º. **El contenido de la resolución de la autoridad laboral** debe limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa.

5º. **Adopción de la medida**. Constatada la existencia de fuerza mayor, corresponde a la empresa decidir sobre la adopción de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que **surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor (para el caso del estado de alarma desde el 15 de marzo de 2020)**.

Los socios trabajadores de cooperativos de trabajo asociado y sociedades laborales, también pueden acogerse a este tipo de ERTE.

EXONERACIÓN del 100% de la aportación empresarial, así como de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta si la empresa tiene menos de 50 trabajadores de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta, la exoneración alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

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 periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Para los trabajadores, este periodo tiene la consideración como efectivamente cotizado a todos los efectos, pudiendo acogerse aquellos, aunque no tengan el mínimo de cotización para acceder al desempleo, y no les afectará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción de desempleo que pudieran tener reconocidos. La duración de esta prestación se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo.

b) **ERTE de suspensión de contratos o reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.**

En este caso no existe resolución administrativa, y es la decisión empresarial directamente la causa de la situación legal de desempleo, **que no puede tener efectos retroactivos** (sus efectos serán el día siguiente de su presentación telemática), pudiéndose presentar el inicio y la decisión empresarial simultáneamente (en el caso de que haya acuerdo).

Particularidades respecto al régimen vigente: Afectan básicamente al:

- *Periodo de consultas.* En caso de no existir en la empresa representación legal de los trabajadores, la comisión representativa (que debe estar constituida en un plazo improrrogable de 5 días) para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Un integrante por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, adoptándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación la comisión estará formada por tres trabajadores de la propia empresa elegido según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El periodo de consultas no debe exceder del plazo máximo de 7 días.

- Informe de la Inspección de Trabajo, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral. Se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

Puedes iniciar el trámite a través del siguiente enlace:

<https://www.aragon.es/-/regulacion-de-empleo>

En el caso de que no estés en el servicio de nóminas de ECOS y quisieras que te lo tramitáramos nosotros, puedes enviar un correo electrónico a nominas@ecos.es y se pondrán en contacto contigo, por lo que deberás indicarnos un número de teléfono en donde te podamos localizar.

MEDIDAS LABORALES ALTERNATIVAS A LAS DE LA EMPRESA A INSTANCIAS DEL TRABAJADOR

1º. Derecho a la adaptación de la Jornada.

Se configura como un **derecho individual** del trabajador que debe incardinarse en el reparto corresponsable para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta segundo grado.

Causas:

- Razones de edad, enfermedad o discapacidad que necesite cuidado personal y directo como consecuencia del coronavirus.
- Por decisión de la autoridad gubernativa relacionada con el coronavirus que implique el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensara cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- O por que quien estaba ocupado del cuidado no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho debe ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa. La concreción inicial corresponde al trabajador, aunque el RD Ley establece que empresa y trabajador deberán hacer lo posible en llegar a un acuerdo.

El contenido de la adaptación puede 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 (incluyendo la prestación de trabajo a distancia) o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

El ejercicio de este derecho NO comporta una reducción del salario.

2º. Derecho a reducción especial de la jornada y reducción proporcional de salario hasta un máximo del 100%.

Se reconoce el derecho a una reducción de la jornada de trabajo en las situaciones enumeradas anteriormente en el apartado de adaptación del derecho de la jornada.

Condiciones del ejercicio de este derecho: Comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

3º. **Carácter preferente del trabajo a distancia.**

Promoción del trabajo a distancia, con carácter prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. En estas situaciones, para el cumplimiento de la evaluación de riesgos laborales basta con la autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

En este caso, es la empresa la que tiene que adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el refuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

AUTÓNOMOS

PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD PARA LOS AFECTADOS

¿En qué consiste?

Derecho a la prestación **EXTRAORDINARIA por CESE DE ACTIVIDAD**

¿Quién puede acogerse?

1º. Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades QUEDEN SUSPENDIDAS en virtud del RD 463/2020 modificado por el 465/2020 del estado de alarma.

2º. Trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades NO QUEDEN SUSPENDIDAS por los decretos anteriormente mencionados, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación por cese de actividad se vea reducida, al menos en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

3º. Cooperativistas, socios cooperativistas encuadrados como trabajadores por cuenta propia si se encuentran en alguno de los dos casos anteriormente citados.

Condiciones para el acceso a esta prestación extraordinaria

1º. Estar afiliado y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma en el régimen correspondiente.

2º Estar al corriente de pago en las cuotas de la Seguridad Social (en caso de no estarlo, el órgano gestor invitará a ponerse de pago en el plazo improrrogable de 30 días).

3ª **La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de la Seguridad Social.**

Cuantía:

- Para los que **ACREDITEN** el periodo mínimo de carencia de 12 meses anteriores cotizados por cese de actividad, el 70% de la base reguladora.
- Para los que **NO ACREDITEN** la carencia mínima de 12 meses cotizados por cese de actividad, será el 70% de la base mínima de cotización del RETA.

Duración:

Tendrá una duración de un mes, ampliándose en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el que supuesto que este se prorrogue y tenga una duración superior a un mes. El tiempo de su percepción esta e entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

Tramitación:

La solicitud se debe de formular ante la mutua de accidentes de trabajo a la que esté adherida cada empresa, para ello deberán ponerse en contacto inmediato con la mutua.

Quedamos a tu disposición para cualquier duda o aclaración que necesites a este respecto. Para una mayor operatividad puedes hacérnosla llegar por correo electrónico a federacion@ecos.es.

Recibe un cordial saludo.



Fdo.: Vicente Gracia Forcén
-Secretario General-