

CORONAVIRUS

NUEVAS MEDIDAS LABORALES

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo

eNewsletter Laboral

JUNIO 2020

ERTE POR FUERZA MAYOR:

- **Vigencia hasta el 30/09/2020**
- Las empresas deberán **preavisar al SEPE sobre cualquier variación** en la medida adoptada inicialmente y en su caso la renuncia total
- Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la **renuncia total al ERTE** en el **plazo de 15 días** desde la fecha de efectos de aquella
- **Prohibición:** No podrán realizarse horas extraordinarias establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTE por fuerza mayor
- **Excepción a la prohibición:** cuando las personas trabajadoras afectadas por el ERTE y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

ERTE ETOP A PARTIR DEL 27/06/2020:

- La tramitación de estos ERTE tendrá las **especialidades** reguladas en el RD-L 8/2020 de 17 de marzo, **hasta el 30/09/2020**
- Los ERTES **tramitados con anterioridad** a este RD-L 24/2020 se seguirán aplicando en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma
- Los ERTES ETOP tienen la misma prohibición y excepción detallada en el apartado anterior

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO:

- **Hasta el 30/09/2020** se seguirá aplicando las siguientes **medidas extraordinarias**:
 - Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque las personas trabajadoras carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello,

- No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción
- **Hasta el 31/12/2020** seguirá siendo aplicable para los **trabajadores fijos-discontinuos**:
 - Las medidas extraordinarias expuestas en el apartado anterior cuando la empresa para la que prestan servicios haya aplicado un ERTE
 - Lo mismo sucederá si el trabajador fijo-discontinuo se encuentra en periodo de inactividad productiva, y, por ende, a la espera de la llegada de la fecha en la que procedería su llamamiento y reincorporación efectiva
 - Cuando se les haya interrumpido la actividad como consecuencia del COVID-19 y pasen a percibir la prestación por desempleo podrán volver a percibirla, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo
 - Cuando acrediten que, como consecuencia del impacto del COVID-19, no han podido reincorporarse a su actividad en la fecha que estaba prevista y fueran beneficiarios de prestaciones en aquel momento, no verán suspendido el derecho a la prestación o al subsidio que vinieran percibiendo. En el supuesto en que hayan agotado su derecho a prestación, pero acreditasen el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, necesitarán la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación la cual constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento del derecho a dicha prestación.
- **Regularización del desempleo**: la empresa deberá **comunicar a mes vencido** a la entidad gestora la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada.

NUEVAS EXONERACIONES EN LAS COTIZACIONES SOCIALES:

- 1) **ERTE por fuerza mayor total (ahora de transición)**: para aquellas empresas en las que todos los trabajadores del centro de trabajo continúan suspendidos, las exoneraciones serán decrecientes. Para las empresas con **menos de 50 trabajadores**, la exoneración será del **70% en julio**, del **60% en agosto** y del **35% en septiembre**. En el caso de las empresas con **50 trabajadores o más**, las exenciones en las cotizaciones sociales serán del **50%, del 40% y del 25%** en julio, agosto y septiembre, respectivamente.
- 2) **ERTE por fuerza mayor parcial**: Para las empresas con **menos de 50 trabajadores**, las exoneraciones serán del **60%** para los trabajadores activados y del **35%** para los no activados durante los meses de julio, agosto y septiembre. Para las empresas **con 50 y más trabajadores**, las exoneraciones serán del **40%** para los trabajadores activados y del **25%** para los no activados durante los tres próximos meses.
- 3) **ERTE ETOP comunicado antes del 27/06/2020 o inmediatamente consecutivos a un ERTE de fuerza mayor finalizado**: las empresas se podrán acoger a las condiciones en materia de exoneraciones a la cotización de los ERTE por fuerza mayor parcial hasta el 30/09/2020.
- 4) **ERTE por adopción de nuevas restricciones o medidas de contención**: para casos excepcionales en los que una empresa tenga que cerrar su centro de trabajo como consecuencia de un rebrote de la pandemia, podrán volver a solicitar un ERTE y tendrán las siguientes exoneraciones; del **80%** para los trabajadores inactivos, del **60%** para los activos en el caso de las empresas de **menos de 50 empleados**, y del

60% para los inactivos y del **40%** para los activos para las empresas de **más de 50 empleados**, hasta el 30/09/2020

LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL:

- Se mantienen los mismos límites regulados en el RD-L 18/2020
- Novedad: Estos límites se extiende a las empresas con ERTE ETOP

SALVAGUARDA DEL EMPLEO:

- Las empresas con **ERTE ETOP** que se beneficien de las exoneraciones antes expuestas les será de aplicación el **compromiso de mantenimiento del empleo**
- Para las **empresas que se beneficien por primera vez** de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones el plazo de 6 meses del compromiso empezará a computarse **desde el 27/06/2020**.

PRÓRROGA HASTA EL 30/09/2020 DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROTECCION DEL EMPLEO:

- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan los ERTES no podrán justificar la extinción del contrato de trabajo
- Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales afectados por un ERTE derivado del COVID-19

AYUDAS PARA LOS TRABAJADORES AUTONÓMOS:

- Los que se hayan beneficiado de la prestación extraordinaria no tendrán que pagar las cotizaciones sociales del mes de julio y tendrán una exoneración del **50%** en agosto y del **25%** en septiembre
- La exención de cotización será **incompatible** con la percepción de la prestación por cese de actividad
- Para aquellos cuya actividad aún siga muy afectada por los efectos de la pandemia, podrán acceder a la **prestación por cese de actividad** ordinario si su facturación en el tercer trimestre 2020 es un 75% más baja que la del mismo periodo del año pasado, siempre y cuando sus rendimientos netos en el periodo no superen la cuantía equivalente a 1,75 veces el SMI del trimestre.
- **Ayudas específicas** al colectivo de los **autónomos de temporada**: podrán acceder a la prestación extraordinaria (del 70% de la base reguladora más la exoneración de las cotizaciones sociales) con efectos **desde el 1 de junio hasta el 31 de octubre**, siempre y cuando se cumpla con los requisitos regulados en este RD-L 24/2020.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento

PLAN PARA LA TRANSICIÓN HACIA UNA NUEVA NORMALIDAD

eNewsletter Laboral

JUNIO 2020

Mañana día 11 de junio entra en vigor el **Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**. Este Real Decreto-ley tiene como finalidad el establecimiento de un deber general de cautela y protección, y la adopción de una serie de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación, una vez expirada la vigencia del estado de alarma y de las medidas extraordinarias de contención, incluidas las limitativas de la libertad de circulación. A grandes rasgos, dicho Real Decreto-ley contempla la adopción de determinadas **medidas de prevención en el entorno de trabajo**, tales como la ordenación de los puestos de trabajo o la organización de los turnos para evitar aglomeraciones, así como el mantenimiento de medidas de prevención e higiene básicas en los establecimientos comerciales, en los centros residenciales de carácter social, en los hoteles y alojamientos turísticos o en las actividades de hostelería y restauración, entre otras.

Las **medidas de prevención e higiene en los centros de trabajo** serán las siguientes:

- ✓ La empresa deberá cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales
- ✓ El titular de la actividad económica o, en su caso, el director de los centros y entidades deberá en todo caso:
 - Adoptar **medidas de ventilación, limpieza y desinfección** adecuadas a las características e intensidad de uso de los centros de trabajo
 - Poner a disposición de los trabajadores **agua y jabón, o geles** hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida, autorizados y registrados por el Ministerio de Sanidad para la limpieza de manos
 - Adaptar las condiciones de trabajo, incluida la ordenación de los puestos de trabajo y la organización de los turnos, así como el uso de los lugares comunes de forma que se garantice el mantenimiento de una **distancia de seguridad interpersonal mínima de 1,5 metros entre los trabajadores**. Cuando ello no sea posible, deberá proporcionarse a los trabajadores **equipos de protección** adecuados al nivel de riesgo
 - Adoptar medidas para **evitar la coincidencia masiva de personas**, tanto trabajadores como clientes o usuarios, en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia
 - Adoptar medidas para la **reincorporación progresiva de forma presencial** a los puestos de trabajo y la **potenciación del uso del teletrabajo** cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible
- ✓ Las personas trabajadoras que presenten síntomas compatibles con COVID-19 o estén en aislamiento domiciliario debido a un diagnóstico por COVID-19 o que se encuentren en periodo de cuarentena domiciliaria por haber tenido contacto estrecho con alguna persona con COVID-19 **no deberán acudir a su centro de trabajo**.

- ✓ Si un trabajador empezara a tener síntomas compatibles con la enfermedad, se contactará de inmediato con el teléfono habilitado para ello por la comunidad autónoma o centro de salud correspondiente, y, en su caso, con los correspondientes servicios de prevención de riesgos laborales. El protocolo para seguir en estos casos es: de manera inmediata, el trabajador se colocará una mascarilla y, deberá seguirá las recomendaciones que se le indiquen, hasta que su situación médica sea valorada por un profesional sanitario.

Sin perjuicio del régimen sancionador establecido en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social el **incumplimiento de las medidas** de prevención y de las obligaciones establecidas en este Real Decreto-ley, cuando constituyan **infracciones administrativas en salud pública** podrán ser sancionadas de la siguiente manera:

- En el caso de infracción muy grave: Multa de 60.001 hasta 600.000 euros,
- Infracciones graves: Multa de 3.001 hasta 60.000 euros.
- Infracciones leves: Multa de hasta 3.000 euros.

Debe tenerse en cuenta que, sin perjuicio de la sanción económica que pudiera corresponder, en los supuestos de infracciones muy graves, se podrá acordar por la autoridad competente el **cierre temporal de los establecimientos** o servicios por un plazo máximo de cinco años.

Por último, todas estas medidas se establecen con vistas a la superación de la fase III del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad y deberán aplicarse tras la expiración de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma hasta que el Gobierno declare la finalización de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento