



En Málaga, a 18 de marzo de 2020

Estimado cliente,

En virtud del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo publicado esta misma mañana, se dictan las siguientes medidas laborales:

Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos:

1. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (ERTE POR FUERZA MAYOR).

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como causa 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:

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de 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 éstas.

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo. **Surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.**

El informe de la Inspección de Trabajo cuya solicitud será potestativa se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

2. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN (ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN).

En los supuestos 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:

Procedimiento:

En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de éstas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más 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, elegidos conforme a lo establecido por el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Plazo para constituir la comisión representativa: 5 días.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

El informe de la Inspección de Trabajo, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

3. COTIZACIÓN EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR (SÓLO ERTE POR FUERZA MAYOR).

La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seg. Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

El trabajador seguirá cotizando durante este periodo.

Información Importante: Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley 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.**

4. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo:

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No computará a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción del desempleo.
- Cuantía: la base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del periodo de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
- Duración: Hasta la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del COVID durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo.

*La presentación de las solicitudes de prestaciones por desempleo de alta inicial o de reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

En relación a los AUTÓNOMOS:

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 siempre que:

- Estén afiliados y en alta en la fecha de declaración de alarma
- Si su actividad no se ha visto suspendida por el Real Decreto, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75% en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. (En el plazo de 30 días improrrogable puede ponerse al día).

Cuantía: 70% de la Base Reguladora. (Cuando no se acredite el periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70% de la base mínima de cotización.

Duración: un mes (prorrogable en el caso de que se amplíe la duración del Estado de alarma).

La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

Recordarles que la resolución de ERTE por fuerza mayor **surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor (desde la declaración del Estado de Alarma)**. Por ello, queremos tranquilizar a nuestros clientes en la tramitación de estos Expedientes, indistintamente de la fecha de resolución de la Autoridad Laboral los efectos tendrán lugar desde el momento en que se originó la fuerza mayor.

Recordar los correos electrónicos donde podrán realizarnos cualquier consulta en caso de no conseguir contactar momentáneamente con alguno de nuestros departamentos:

Laboral:
lec@cpmasesores.es

jcs@cpmasesores.es

fgg@cpmasesores.es

pjb@cpmasesores.es

Fiscal y contable:
jmsp@cpmasesores.es

efc@cpmasesores.es

chp@cpmasesores.es

lhp@cpmasesores.es

Firmado: Paloma Jiménez Bernal
Departamento Laboral