

CIRCULAR INFORMATIVA URGENTE:

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE CARÁCTER LABORAL APROBADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO FRENTE CRISIS COVID-19

Palma de Mallorca, 18 de marzo de 2.020

Apreciados clientes,

Habiéndose aprobado el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo (B.O.E. de 18/03/2020), mediante la presente **le informamos de las medidas que en el ámbito laboral se implantan mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19**. Lógicamente, dicha información se les remite de forma resumida para atender la avalancha de solicitud de información que nos consta les urge, pero en cualquier caso a través del contacto telefónico o por correo electrónico que seguiremos manteniendo con cada uno de Vdes. se esclarecerán las dudas y concreciones que a su caso corresponda. Dichas medidas son, pues, las siguientes:

- 1. En relación a ERTes de suspensión de contratos o reducción de jornada POR FUERZA MAYOR:** la redacción de este RD Ley es algo inconcreta pero amplía la posibilidad de solicitar este tipo de expedientes de regulación temporal de empleo no sólo a las empresas que hayan tenido que cerrar por el decreto de alarma, sino a aquellas cuyas *"suspensiones de contrato y reducciones de jornada tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de 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 o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad"*. Atención: este criterio que parece suficientemente amplio no debe inducir a confusión, no es un "coladero" para todos, sino que la Direcció General de Treball de la CAIB va a analizar y valorar de cada expediente en base a las circunstancias concretas que han afectado y afectan a la empresa, por lo que en cada expediente se deberá exponer y acreditar dichas circunstancias.
- 2. Cotización durante los ERTes de FUERZA MAYOR:** se ha aprobado la **exoneración de cuotas de cotización a la seguridad social de las empresas** para las que se aprueben los ERTes de fuerza mayor (sólo en relación a trabajadores afectados, lógicamente). Dicha exoneración será del 100 % de las cuotas para empresas de menos de 50 trabajadores y del 75 % de aquellas con 50 o más trabajadores. Pero ATENCIÓN: esta exoneración (como todas las medidas laborales excepcionales que aprueba el RD Ley 8/2020) queda sujeta al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad. No se concreta en el texto si se refiere al empleo total de la empresa, al de los puestos afectos al ERTE ni se dan pautas de cálculo para este requisito a posteriori. En cualquier caso, obviamente, ahora mismo resulta prácticamente imposible prever o valorar las posibilidades que tendrá una empresa de cumplir posteriormente con este compromiso.



3. **En relación a ERTes de suspensión de contratos o reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa, o de producción:** las empresas que no puedan acogerse al procedimiento de fuerza mayor o a quienes se les deniegue por considerarse que no cumplen los requisitos previstos podrán acogerse a esta otra modalidad. Se establece un procedimiento más ágil en cuanto a plazos que el que prevé el Estatuto de los Trabajadores, por lo que deberían resolverse con mayor celeridad, pero esto dependerá de la dotación de personal que la C.A.I.B. destine al departamento encargado de estos procedimientos. Queremos ser optimistas, pero a día de hoy no podemos prever cuál será el plazo de resolución en estos casos.
4. **Cotización durante los ERTes por causa económica, técnica, organizativa o de producción:** no ha sufrido modificación respecto a lo que se les expuso en la circular anterior, esto es, la empresa seguirá cotizando sus cuotas de seguridad social con la única posibilidad de bonificarlas al 50 % pero deberá devolver dichas bonificaciones con recargo (y posible sanción) en caso de que posteriormente extinga contratos de trabajo de los afectados por el ERTE.
5. **Medidas en materia de desempleo para trabajadores afectados por ERTes derivados del COVID-19 (tanto fuerza mayor como las otras causas):**
 - Se reconocerá el derecho a desempleo de todos los afectados, aunque no tuvieran suficiente periodo cotizado para percibirlo.
 - El tiempo de prestación por desempleo que se perciba no se descontará de futuros periodos de derecho a paro.
 - Relajación de plazos: en los casos en que estas solicitudes de desempleo se presenten fuera de plazo se cobrarán íntegras, sin descuentos por fuera de plazo.
 -
6. **Fomento del trabajo a distancia (“teletrabajo”):** las medidas anteriores a este RD Ley ya ordenaban a las empresas organizar su producción en todos aquellos casos que sea posible mediante teletrabajo, lo que introduce este texto es que para el correcto cumplimiento de la prevención de riesgos laborales de estos puestos de trabajo durante este periodo excepcional bastará con realizar una autoevaluación. Rogamos soliciten a su servicio de prevención instrucciones al respecto.
7. **Derecho de adaptación de horario y/o reducción de jornada a los trabajadores/as que deban atender cuidado de familiares por causa de las medidas excepcionales derivadas del COVID-19:** Aquellos empleados/as que deban atender el cuidado de sus familiares hasta segundo grado (hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos) tendrán derecho a solicitar la adaptación de su horario de trabajo a dicha necesidad, comunicándolo a la empresa con un plazo de 24 horas de antelación. Dicha adaptación o reducción puede solicitarse de hasta el 100 % de la jornada, pero está claro que los salarios a percibir serán en proporción a la jornada de trabajo que se realice por



GABINET BALEAR DE GESTIÓ
LABORAL, S.L.

parte del trabajador/a. La concreción inicial corresponde al trabajador/a que lo solicita y la empresa debe aceptarla si ésta es justificada, razonable y proporcionada. De producirse en su empresa cualquier solicitud de este tipo rogamos se pongan en contacto con nosotros para aconsejarles, puesto que estas situaciones vienen previstas en el texto legal como ejercicio de derecho a la conciliación familiar y, como tales, gozan de una protección jurídica especial.

- 8. Prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos afectados por la declaración del estado de alarma del COVID-19:** los autónomos que se hayan visto afectados (por cierre obligatorio o por pérdida de facturación mínima del 75 % respecto a la del promedio del semestre anterior) tendrán derecho a cobrar una prestación por cese por importe del 70 % de su base de cotización durante un mes o hasta que finalice la declaración del estado de alarma. Como requisitos hay que tener en cuenta que deben ser autónomos que se encontraran de alta a la fecha de la declaración de estado de alarma (14 de marzo de 2.020, se hallen al corriente de pago de sus cuotas de seguridad social y acrediten las circunstancias que dan derecho a esta prestación).

Reciban un cordial saludo y nuestra mejor predisposición para asistirles en cuanto nos corresponde.

Atentamente le saluda

El equipo de ***Gabinet Balear de Gestió Laboral S.L.***

Les recordamos que esta circular se remite con la información de carácter urgente que consideramos imprescindible transmitirles a día de hoy, pero su contenido puede sufrir algún tipo de modificación y/o mayor concreción por parte de las Administraciones Públicas implicadas mediante disposiciones legales o normativas, e incluso criterios de aplicación, que se aprueben a lo largo de los siguientes días o semanas. Serán convenientemente informados de ello, en su caso.