TELETRABAJO

El RD en el artículo 5 establece el carácter preferente del trabajo a distancia.

Esto significa que si la empresa técnicamente puede instaurar el teletrabajo y el esfuerzo de adaptación no resulta desproporcionado, esta opción es la principal a adoptar.

Se establece que esta media es prioritaria frente al expediente de regulación de empleo (llamado ERTE). Igualmente, para favorecer su implementación se entiende cumplidas las prescripciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con una simple autoevaluación de la persona trabajadora (que además es voluntaria para las personas el hacerla).

ADAPTAR JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES E INCLUSO REDUCIRLA AL 100%

En su artículo 6 establece que las personas tienen derecho a adaptar el horario y reducir su jornada de trabajo para evitar la transmisión del Covid-19.

Esto significa que aquellas personas trabajadoras que tengan que cuidar de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado(hijos/as menores sin colegio o que deban hacerse cargo de cónyuges o parejas de hecho enfermas por el coronavirus o por su condición de personas con diversidad funcional) pueden adaptar su jornada de trabajo o reducirla.

Esta medida constituye un derecho de la persona trabajadora siempre y cuando se acredite la necesidad de cuidar de los familiares y que la petición de adaptación o reducción de la jornada sea razonable y proporcionada (teniendo en cuenta además las necesidades organizativas de la empresa para evitar abusos).

En caso de conflicto entre la petición de la persona trabajadora y la propuesta por la empresa, se podrá dirimir en los Juzgados de lo Social (algo que entendemos complicado dada la situación de parálisis) en un procedimiento rápido y preferente específico para casos de conciliación. No obstante, la propia ley habla de que ambas partes deberán hacer todo lo posible por llegar a un acuerdo.

La adaptación de la jornada puede consistir por ejemplo en un cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambios en la forma de prestación del trabajo(teletrabajo)…

En caso de hijos menores de 12 años, de personas mayores con diversidad funcional o de personas que por edad o accidente no puedan valerse por sí mismas, las personas podrán pedir una reducción de jornada con la disminución proporcional del salario que podrá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación y podrá alcanzar el 100% de la jornada si la persona justifica su petición de manera razonable y proporcionada.

Queda la duda en esta situación si esa reducción de jornada al 100%(que implicaría el no abonar el salario) conllevaría el mantenimiento de la obligación de cotizar.

PRESTACIÓN EXCEPCIONAL DE CESE DE ACTIVIDAD PARA AUTÓNOMOS

De manera excepcional se podrá cobrar la prestación de cese de actividad (lo que sería el "paro" de los autónomos) para aquellos profesionales que hayan visto suspendidas sus actividades y negocios obligatoriamente por alguna de las ss. causas:

- Porque son actividades que se suspendieron en el Decreto de declaración del estado de alarma
- Porque los autónomos vean su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación reducida en al menos un 75% en relación al promedio de facturación de los 6 meses anteriores (si solicitamos en el mes de abril esta prestación, se tomará como referencia la facturación del mes de marzo respecto al promedio de los 6 meses anteriores y si se ha reducido al menos en un 75% dará lugar al derecho al cobro)

Esta medida tiene una vigencia de un mes a contar desde el 14 de marzo de 2020 o, en su defecto, hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma (en caso de que se prorrogue más de un mes).

Para poder solicitar esta prestación:

I. Hay que estar dado de alta en autónomos.
II. Estar al corriente en los pagos (si no, nos invitarán al pago y se tendría que estar "al día" en 30 días)

Esta prestación consiste en que se cobrará el 70% del promedio de las 12 últimas bases de cotización en RETA.

El cese de actividad se solicitará en la mutua que se eligió en el momento del alta y durante la percepción de esa prestación de un mes se tendrá por cotizado las cuotas de autónomos, no contándose además como consumido ese mes de prestación para un posterior cese de actividad (si no tienes cotizado el periodo mínimo para cobrar el cese de actividad también podrás acceder a él cobrando el 70% de la base mínima vigente).

Queda la duda de qué sucede con las personas beneficiarias de la tarifa plana o del régimen especial agrario que no cotizan por cese de actividad. ¿Tendrán derecho a esta prestación extraordinaria, aunque no coticen por esta contingencia? El RD no contempla este escenario y habrá que estar a lo que se comunique próximamente desde la Administraciones.

Por último, esta prestación es incompatible con cualquier otra de tal manera que si percibes una prestación de IT o la prestación de nacimiento y cuidado de menor de 12 meses no podrá solicitarse.

EL ERTE DE FUERZA MAYOR

Si la causa son las pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 que implique la suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales abiertos al público, restricciones en el transporte público, faltan suministros que impiden gravemente continuar con la actividad, o en el caso de situaciones urgentes debido al contagio de la plantilla entonces se podrá solicitar un ERTE de fuerza mayor (es importante que sepamos que el RD habla que han de quedar debidamente acreditadas todas estas situaciones para evitar que nos “acojamos” a una medida que la Autoridad Laboral entienda que no es la correcta para nuestra situación).

Es importante la idea de que si nuestra actividad está dentro de las actividades en las que se ha decretado el cierre por el estado de alarma será más fácil poder solicitar el ERTE por fuerza mayor. Por el contrario, si no es así será más complicado a tenor de lo previsto en este RD.

Para iniciar el ERTE hay que presentar telemáticamente una solicitud (formalizada que debe facilitar la CAM) ante la Autoridad Laboral que habrá que acompañar de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa de esto último.

Después, hay que comunicar la solicitud a las personas trabajadoras.

Por último, la Autoridad Laboral emitirá la resolución constatando la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa en el plazo de 5 días hábiles previo informe potestativo de la Inspección de Trabajo (si así lo considerase dicha Autoridad).

Se podrá solicitar con cualquier número de personas trabajadoras y si la Autoridad Laboral reconoce la fuerza mayor los efectos podrán ser desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor (que por ejemplo puede ser desde la obligación del cierre del establecimiento en el caso del estado de alerta).

El trabajador cobrara el 70% de la base reguladora los seis primeros meses, y del 50% a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la media de las bases de contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias, **de los 180 últimos días cotizados**.

AYUDAS EN EL CASO DE ERTES DE FUERZA MAYOR

En el caso de que la Autoridad Laboral autorice el ERTE de suspensión o reducción de jornada, la empresa que sea una PYME quedará exonerada de pagar las cuotas de Seguridad Social salvo la aportación de la cuota obrera (las deducciones de seguridad social de las nóminas que suelen suponer un 6,4% aprox. de la base de cotización) mientras dure el periodo de suspensión de los contratos o la reducción de jornada.

Se requerirá la presentación de una solicitud por parte de la empresa con las personas afectadas y los periodos concretos de la suspensión o reducción de jornada efectivamente disfrutados (sin que se sepa de momento el trámite concreto en TGSS).

ERTE SI NO SE CUMPLE CON LOS REQUISITOS PARA UN ERTE DE FUERZA MAYOR

En ese caso habrá que tramitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción “clásico”, regulado en el artículo 47.1 del Estatuto que, aunque se han introducido algunos elementos que agilizan algo el procedimiento, básicamente no se ha modificado a través de este RD el contenido del procedimiento.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción

Se entiende que concurren causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Se entiende que se dan causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El proceso o tramite sigue constando de los mismas "fases" pero las novedades más relevantes a fin de hacer más breve este procedimiento son:

I. Se tendrá que constituir una comisión integrada por 3 personas trabajadoras de la empresa designadas por el resto de compañeros (si existiera representación legal de los trabajadores serían los representantes), reduciéndose a 5 días el periodo en que deberá estar constituida.
II. El periodo de consultas se ha limitado a un máximo de 7 días.
III. El mismo tiempo (7 días) es él tiene la inspección de trabajo para emitir un informe sobre este tipo de ERTE.

El trabajador cobrara el 70% de la base reguladora los seis primeros meses, y del 50% a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la media de las bases de contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias, **de los 180 últimos días cotizados**.

Hay que precisar que los ERTES que se tramiten y que no sean fuerza mayor NO SE PODRÁN BENEFICIAR DE NINGÚN TIPO DE AYUDA EN EL PAGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Importante a tener en cuenta:

"Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

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."

Como veis, si alguna empresa procediera a la tramitación del ERTE por fuerza mayor o se acogiera a cualquiera otra medida , una vez finalizada la aplicación de la medida utilizada habría que mantener en el empleo a los trabajadores 6 meses.

ASPECTOS EN RELACIÓN CON EL DESEMPLEO

Durante las situaciones de suspensión y reducción de jornada, las personas cobran la prestación por desempleo (en los porcentajes ya señalados).

En este sentido se han introducido medidas de protección de tal manera que quedarán cubiertas la personas que no tengan el periodo mínimo cotizado para tener derecho al cobro de ese desempleo. Además, ese periodo en que las personas cobren el desempleo no se les contará como consumido para un desempleo posterior siempre y cuando y claro está sean personas que ya estuvieran contratadas con antelación.

Atentamente,