



# NUEVAS MEDIDAS LABORALES AMPLIACIÓN DE 17 DE MARZO DE 2020



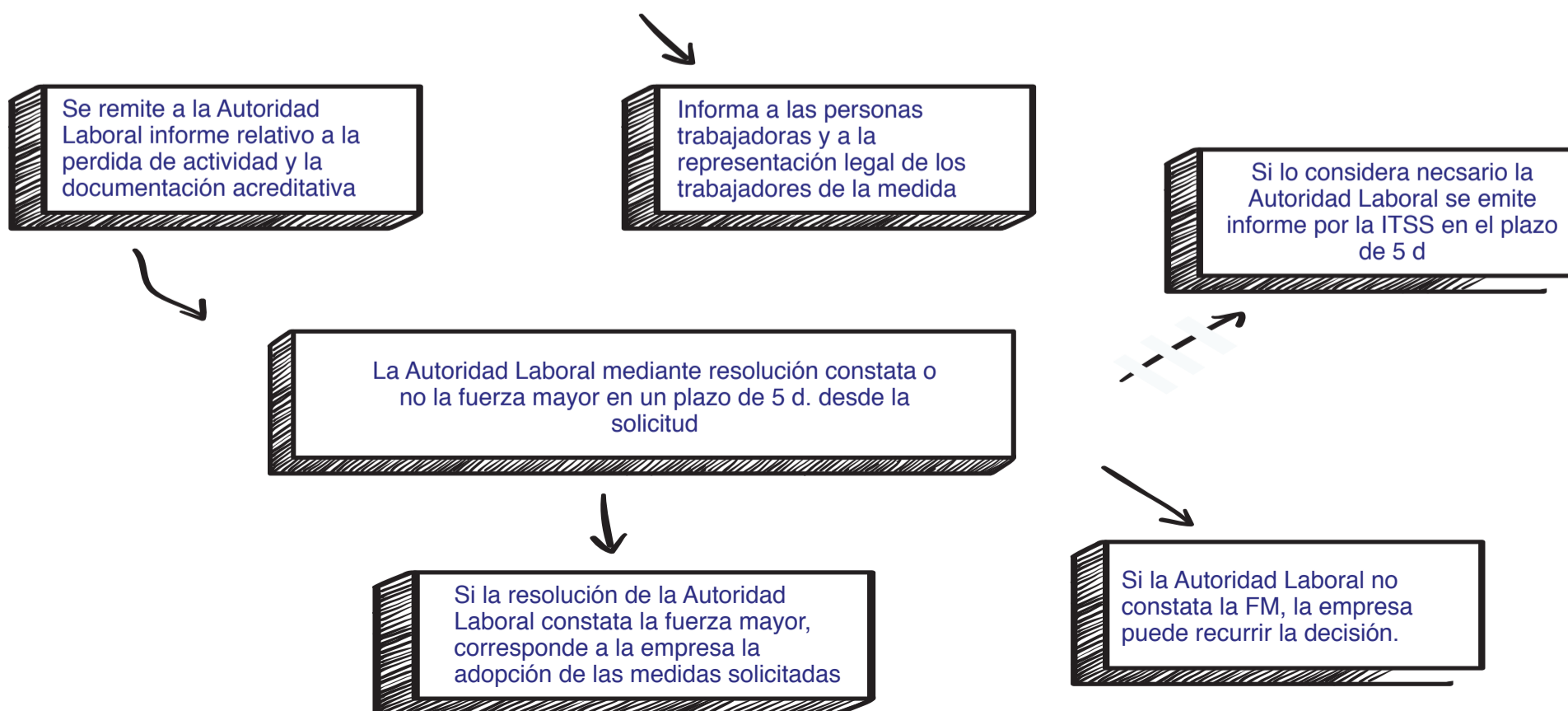
## Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

### Situación de fuerza mayor

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia 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, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.”

Para dichos expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada y solo para estos (FUERZA MAYOR) se aplicarán las siguientes especialidades:

- 1** El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un 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.
- 2** 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 estas.
- 3** La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- 4** 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 y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar su existencia
- 5** La medida surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- 6** El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.





# NUEVAS MEDIDAS LABORALES AMPLIACIÓN DE 17 DE MARZO DE 2020



Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción

## Causas económicas, técnicas y organizativas

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.

Para dichos expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas técnicas o productivas relacionadas con el COVID 19 y solo para estos se aplicarán las siguientes especialidades:

- 1** Si no existiera representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa 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. Una persona por cada sindicato, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- 2** En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3** El plazo de constitución de la comisión negociadora será de 5 días.
- 4** El periodo de consultas máximo será de 7 días.
- 5** El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.



Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor (Artículo 24RD-Ley).

## Cotización fuerza mayor

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial.

- 1** Cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores reducción del 100% de la cotización empresarial.
- 2** Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la cotización empresarial.

Para el trabajador se considerará dicho periodo cotizado a todos los efectos.

Cuantía mínima de prestación contributiva	
Sin hijos/as	501,98
con 1 hijo/a o más	671,40
Cuantía máxima de prestación contributiva	
Sin hijos/as	1.098,09
con 1 hijo/a	1.254,96
con 2 hijo/a o más	1.411,83



## NUEVAS MEDIDAS LABORALES AMPLIACIÓN DE 17 DE MARZO DE 2020



Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23 (Artículo 25 RD-ley).

### Desempleo

Para las personas trabajadoras afectados por este tipo de ERTES se adoptan 2 medidas:

1

Se reconocerá la prestación contributiva por desempleo, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

2

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

3

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 período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo

4

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

5

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores, 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 impacto del COVID-19 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.
- En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.

Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

6

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, la presentación de las solicitudes de alta inicial o 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.

### Plazo de duración de las medidas previstas (Art 26 Rd-Ley)

**Las medidas mencionadas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19**



## NUEVAS MEDIDAS LABORALES AMPLIACIÓN DE 17 DE MARZO DE 2020

5

### RECOMENDACIONES A TENER EN CUENTA A LA HORA DE AFRONTAR LOS ERTES

#### ERTE

En los ERTES producidos por causa económica, técnica, organizativa y de producción .

– Se debe prefiar, como mínimo, dos reuniones en el periodo de consultas en las cuales se levantara acta.

Hay que recordar que el RD-Ley no prevé modificaciones en cuanto la documentación preceptiva en los ERTES por Por lo tanto, la documentación a entregar por la empresa

El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la medida.

Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente por la empresa en el último año de actividad.

Concreción de las medidas desuspensión o reducción.

Criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados.

Representantes de los trabajadores integrantes de la comisión negociadora.

Memoria explicativa que provoca la causa

#### **Nuestra obligación como representantes de los trabajadores es solicitar:**

Toda aquella documentación que entendamos necesaria para valorar la justificación de la presentación del ERTE

1. – Debemos negociar la creación de una comisión de seguimiento del ERTE que se reunirá como máximo cada 15 días y las veces que extraordinariamente una de las partes demande.
2. – Respecto a la duración del ERTE. Podría marcarse mientras exista el Estado de alarma o cuando las condiciones de salud estén dentro de las obligaciones marcadas por el estado en cuanto a las medidas a adoptar para el no contagio.
3. – Negociar un complemento salarial por encima de la cantidad de prestación por desempleo y que el pago de las pagas extras sea el 100% y el disfrute de vacaciones no tenga mermas al 100%
4. – Que las gestiones de presentación y todas las gestiones de los trabajadores y trabajadoras durante la afectación del ERTE las haga la empresa.
5. – Que la empresa anticipe el pago del subsidio de desempleo anticipadamente aplicando luego el descuento en siguientes nóminas.
6. – Pactar, si fuera posible, medidas de flexibilidad antes de la utilización del ERTE.
7. – . Especificar trabajos necesarios (servicios mínimos o esenciales)
8. – . Afectar al mínimo de trabajadores y trabajadoras efectuando tareas de teletrabajo.
9. – . Crear una comisión específica de prevención para que trabaje en buscar todos los medios adecuados para evitar contagios entre los trabajadores de servicios mínimos o para un futuro.
10. – . Intentar que si la afectación no es total sea rotativa en aquellos puestos donde continúe la actividad.
11. – . Plantear un plan de formación lo más amplio posible a los trabajadores y trabajadoras no presencial.
12. – . Compromiso de no despidos durante un periodo posterior , un año mínimo sería adecuado.
13. – Siempre que sea posible, debemos acordar con la empresa que el ERTE no se presente por causas de fuerza mayor, sino por cualquiera de las otras causas recogidas en la legislación, lo que nos permitiría la posibilidad de negociar condiciones mas favorables.