

INFORME SOBRE REPERCUSIONES JURÍDICAS EN EL ÁMBITO LABORAL POR LA CRISIS DEL CORONAVIRUS

1. INTRODUCCIÓN

Con fecha 14 de marzo de 2020, el Gobierno español aprobó el Real Decreto 463/20, de 14 de marzo, que entró en vigor ese mismo día, y en el que se declaró el estado de alarma en el Estado Español, modificado por varios Reales Decretos.

Entre otras medidas, con motivo de la declaración del estado de alarma, se limita la libre circulación de personas y vehículos, salvo casos exceptuados, entre los que se encuentra el desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar la actividad laboral, profesional o empresarial.

Igualmente, se acuerda la suspensión de la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio, así como cualquier la actividad de cualquier establecimiento que pueda suponer un riesgo de contagio.

Se suspende igualmente la apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio.

Se suspenden las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.

Dichas medidas han tenido un fuerte impacto en la actividad laboral, profesional y empresarial en todo el Estado, y para regular las posibles consecuencias negativas derivadas de esta situación, se han aprobado los siguientes Reales Decretos-ley:

- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
- Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

- Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
- Real Decreto-ley 13/2020, de 7 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empleo agrario.
- Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.
- Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019.
- Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo

2. CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA

Se establece el trabajo a distancia con carácter preferente, debiendo adoptar la empresa las medidas oportunas, si es técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Además, la empresa deberá adoptar las medidas oportunas para facilitar el trabajo a distancia, siempre y cuando sea técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado.

3.- ADAPTACIÓN DE HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Teniendo en cuenta que, conforme el artículo 54.1 del Estatuto de los Trabajadores, es causa de despido disciplinario la asistencia injustificada al trabajo, es necesario implementar medidas para que los trabajadores con personas a su cargo necesitadas de cuidado puedan hacerlo sin verse afectadas negativamente en el ámbito laboral.

Así, las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales en los siguientes supuestos:

- a) cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

b) cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

c) cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, siempre y cuando esté justificada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora y las necesidades de organización de la empresa.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, pudiendo consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo cuando, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, cuando precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Si bien normalmente se aplicará el régimen general previsto en el Estatuto de Trabajadores (art. 37.6 y 7), cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el Real Decreto, la reducción de jornada especial, que deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, podrá alcanzar el cien por cien de la jornada, si resultara necesario.

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

excepcionales previstas en el Real Decreto Ley, debiendo la solicitud limitarse al período excepcional de duración de la crisis sanitaria, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada, salvo prueba en contrario.

Los conflictos que puedan generarse se resolverán por el procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, previsto en el artículo 139 de LRJS. Este procedimiento, se regirá por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

Estas adaptaciones y reducciones se limitan al período de medidas excepcionales de duración del COVID-19.

4.- EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTES)

4.1. Por causa de fuerza mayor.

4.1.1. Supuestos 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, en aquellos supuestos que impliquen:

a) Suspensión o cancelación de actividades; cierre temporal de locales de afluencia pública.

b) Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.

c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

d) Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

4.1.2. Procedimiento.

Se aplicará el procedimiento del art. 47.3 y 51.7 del ET y Título II del RD 1483/2012 (arts. 31 y ss.), con las especialidades contempladas en el RD-Ley 8/2020.

4.1.2.1. Iniciación.

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.

La especialidad consiste en que, según el art. 32 del RD 1483/2012, se habla en general de solicitud acompañada de los medios de prueba que estime necesarios la empresa; en este caso, se detalla el tipo de informe y documentación acreditativa.

En relación al informe relativo a la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, hará mención a las decisiones gubernativas que sirvan para justificar que se trata de una situación generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan temporalmente la actividad laboral.

A continuación se incluye una relación de documentos para acompañar la solicitud, pudiendo no ser necesarios todos en función de la causa alegada o de las circunstancias de la empresa, sin perjuicio de los que además consideren oportunos los interesados para fundamentar su petición:

- **Acreditación de la representación:** i) En el supuesto de sociedad, escritura de nombramiento de administrador o escritura de poder; ii) En caso de Empresa persona física que carezca de certificado digital, deberán aportar copia del DNI/NIE. Además, en ambos casos, se incluirá la solicitud firmada y escaneada, autorizando a la Administración a fin de que puedan realizarse las comprobaciones pertinentes.

- **Documento en el que se acredite la actividad de la empresa** (Inscripción en la Seguridad Social del CCC de los trabajadores afectados en el que conste el CNAE), en el caso de tratarse de una actividad de las relacionadas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

- **Memoria o informe justificativo de la causa alegada** (solo si la actividad de la empresa no está incluida entre las suspendidas por el Real Decreto 463/2020). La empresa deberá informar suficientemente de las causas en las que se fundamenta la solicitud y la existencia de la fuerza mayor, debiendo aportar la documentación que se estime oportuna para acreditarla.

- **Copia de la comunicación a las personas trabajadoras** y, en caso de existir, a los representantes de los trabajadores.

- **Relación nominal de todas las personas trabajadoras** afectadas, desglosada por provincia y comunidad autónoma en la que figure: Número del DNI/NIE del trabajador, número de afiliación a la Seguridad Social del trabajador y fecha de alta en la Seguridad Social.

- **Acreditación de la Autoridad Sanitaria** (en el caso de aislamiento o contagio de la plantilla decretado por la Autoridad Sanitaria).

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

En caso de constatarse la fuerza mayor, la empresa o empresario podrá suspender o reducir temporalmente la jornada:

- Suspensión de la relación laboral: cuando el cese de la actividad que desarrolle el trabajador sea temporal, afectando a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

- Reducción de la jornada: Se entenderá por reducción de la jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

4.1.2.3. Instrucción y resolución.

A diferencia del procedimiento regulado en el TÍTULO II del RD 1483/2012, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, será potestativa para la autoridad laboral, y se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación. Se trata de una especialidad, ya que en el art. 33.1 del RD 1483/2012 se establece que este informe es de carácter preceptivo.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, 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 y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, algunas Comunidades Autónomas, debido a la carga de trabajo sobrevenida, ampliaron el plazo de cinco días. Entre ellas, Galicia lo amplió a diez días.

En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, la resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

4.1.3. Efectos del expediente en cuanto a las cotizaciones a la Tesorería de la Seguridad Social

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, la empresa queda exonerada del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social por los trabajadores incluidos en esta medida, durante los meses de marzo y abril de 2020, en el siguiente porcentaje:

- La exoneración es del 100% para las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

- Si la empresa tenía más de 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, a fecha 29 de febrero de 2020, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

La exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS.

En todo caso, esta medida extraordinaria estará sujeta al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. Será suficiente la verificación de que el SPEE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

La TGSS establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la

información de la que dispone el SPEE, en relación con los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

4.1.4. Duración

Si bien inicialmente, la duración máxima sería la del estado de alarma decretado por el Gobierno, o sucesivas prórrogas, actualmente se prevé que los ERTES se mantengan hasta el día 30 de junio de 2020, sin perjuicio de lo previsto en las medidas de flexibilización aplicables durante el confinamiento.

4.2. Por causas distintas a la fuerza mayor

Para el caso de las empresas que se vean afectadas por la situación, pero no puedan acogerse al ERTE por fuerza mayor, pueden hacerlo por las causas generales del art. 47 ET, económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Este procedimiento se aplicará, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa, y del número de afectados por la suspensión o reducción de jornada, que puede tener una disminución temporal de entre un 10% a un 70% de la jornada de trabajo, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En este caso, el Real Decreto no ha modificado ningún aspecto sustantivo de la regulación legal, limitándose a agilizar los trámites del procedimiento.

4.2.1 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. Se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

-Técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

-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.

-Productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

-Desaparición de la personalidad jurídica del contratante.

4.2.2 Procedimiento

Se aplicará el procedimiento del art. 47.1 y .2 y 51.7 del ET y Capítulo II del Título I del RD 1483/2012 (arts. 16 y ss.), con las especialidades contempladas en el RD-Ley 8/2020.

4.2.2.1 Iniciación

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de éstas para la negociación del período de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y 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 recogido en el artículo 41.4 del ET.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá:

En primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa función en el convenio colectivo en que se hubiera acordado su creación.

En otro caso, a una comisión representativa que se constituirá de acuerdo con las siguientes reglas:

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

1ª Si todos los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuentan con representantes legales de los trabajadores, la comisión estará integrada por estos.

2ª Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello, salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.

3ª Si ninguno de los centros de trabajo afectados por el procedimiento cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados conforme a lo dispuesto en la letra a), en proporción al número de trabajadores que representen.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del período de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el siguiente contenido mínimo:

a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe sobre las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella y las reducciones de jornada.

La documentación justificativa de la causa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del período de consultas será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

a) En el caso de que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será siguiente:

- Una memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

- Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales del último ejercicio económico completo, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.

En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

- Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

- Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de las cuentas anuales del último ejercicio económico completo y las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

- Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el periodo señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

b) Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación del inicio de consultas a los representantes de los trabajadores y la documentación anteriormente señalada.

Asimismo deberá remitir la información sobre la composición de las diferentes representaciones de los trabajadores, sobre los centros de trabajo sin representación unitaria.

Recibida la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Como especialidad, el informe de la Inspección será potestativo, y deberá emitirse en un plazo máximo de siete días.

4.2.2.2 Período de consultas

El periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

Como especialidad de la situación actual, el periodo de consultas tendrá una duración no superior a siete días.

No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

La negociación se deberá hacer con buena fe, y el empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación y arbitraje que resulte de aplicación para el ámbito de la empresa.

4.2.2.3 Comunicación a la autoridad laboral

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.

4.2.2.4 Notificación individual a los trabajadores afectados

Tras la comunicación de la decisión empresarial a la Autoridad laboral, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral.

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

4.2.2.5 Posible impugnación ante los Tribunales

La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducción de jornada se registrará por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Si el período de consultas finaliza con acuerdo, solo se podrá impugnar ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

4.2.3. Efectos del expediente en cuanto a las cotizaciones a la Tesorería de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados pasan al desempleo y perciben prestaciones, con independencia de que tengan suficientes cotizaciones o no para ello, bastando que estuviesen de alta antes de la entrada en vigor del RDL.

Además, el período consumido como consecuencia de estos ERTES no se entenderá consumido a efectos del periodo máximo de percepción de prestaciones cuando el trabajador disfrute de un posterior desempleo.

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.

4.3.- Efectos de los ERTES para las personas trabajadoras afectadas

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas, que deberá remitirse en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

El Servicio Público de Empleo Estatal adoptarán las siguientes medidas:

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

- No se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

- Serán beneficiarios de lo anterior, además de las personas trabajadoras (art. 264 de la LGSS), los socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, si el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior al 18 de marzo de 2020. En este caso, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral conforme al procedimiento del RD 42/1996.

- Las medidas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente. En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración.

- Se tendrá en cuenta la base de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período 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.

- 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.

- El procedimiento de reconocimiento de la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

- Especialidades en cuanto a fijos discontinuos: las prestaciones por desempleo percibidas por ellos 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.

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

Respecto a la a la gestión de solicitudes de la prestación, se recogen medidas extraordinarias:

- 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

- El SPEE podrá suspender la aplicación del art. 276.2 LGSS: la entidad gestora podrá prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración.

- El SPEE podrá suspender asimismo el art. 276.3 párrafo tercero: en el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años, no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente.

- El subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta ajena a 14 de marzo de 2020, no se verá afectado por la suspensión del contrato y reducción de jornada con los requisitos y condiciones expuestas anteriormente. El Erte solo afectará al trabajador en la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor.

Será, por tanto, compatible con la percepción de la prestación por desempleo que, como consecuencia de la reducción de la jornada, afectada por un expediente de regulación temporal de empleo, pudiera tener derecho a percibir.

Durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el período por cotizado a todos los efectos.

5.- DESPIDOS BASADOS EN FUERZA MAYOR, O CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

El Real Decreto-ley 9/2020 establece que, a partir de su entrada en vigor, día 28 de marzo de 2020, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

6.- CONTRATOS TEMPORALES

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

- a) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por causa de fuerza mayor, o por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.
- b) Se reconoce un subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal, con los siguientes requisitos:

.- Que se hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y no contarán con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio, si carecieran de rentas

.- Que no esté percibiendo otra renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

El subsidio excepcional consistirá en una ayuda mensual del 80 por ciento del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual vigente.

La duración de este subsidio excepcional será de un mes, ampliable si así se determina por Real Decreto-ley.

7.- CONTRATOS EN PERÍODO DE PRUEBA

La extinción de la relación laboral durante el período de prueba a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, tendrá la consideración de situación legal de desempleo, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior.

8) PERSONAS QUE HAN DESISTIDO DE SU RELACIÓN LABORAL

Se encontrarán en situación legal de desempleo y en situación asimilada al alta las personas trabajadoras que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19.

9) PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE (DESDE 30 DE MARZO AL 9 DE ABRIL DE 2020)

Aplicable a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma.

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

Quedan exceptuados del ámbito de aplicación:

a) Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo del real decreto-ley 10/2020, que incluye:

1. Las que realicen las actividades que deban continuar desarrollándose al amparo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y de la normativa aprobada por las Autoridades Competentes.

2. Las que trabajan en las actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad

3. Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio.

4. Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.

5. Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la industria manufacturera que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades esenciales.

6. Las que realizan los servicios de transporte, tanto de personas como de mercancías, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquéllas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello.

7. Las que prestan servicios en Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de seguridad privada que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.

8. Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos de las fuerzas armadas.

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

9. Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.

10. Las de los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.

11. Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.

12. Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.

13. Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.

14. Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género.

15. Las que trabajan como abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

16. Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.

17. Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

18. Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público.

19. Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria.

20. Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua.

21. Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.

22. Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.

23. Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.

24. Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.

25. Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.

b) Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo del Real decreto-ley 10/2020.

c) Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto en el decreto-ley.

d) Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.

e) Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

Resulta obligatorio disfrutar de un permiso retribuido recuperable entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

Las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020, que deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

10) BENEFICIOS PARA EMPRESAS EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL

A) MORATORIA

- Afectará al pago de las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta cuyo período de devengo esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se encuentren suspendidas con ocasión del estado de alarma.
- Deberán presentar solicitudes individualizadas por cada código de cuenta de cotización donde figuren de alta los trabajadores respecto de los que se solicita la moratoria en el pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
- Deberán comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los períodos de devengo.
- La concesión se comunicará en el plazo de los tres meses siguientes al de la solicitud.
- No será de aplicación a los códigos de cuenta de cotización por los que las empresas hayan obtenido exenciones en el pago de la aportación empresarial así como en las cuotas de recaudación conjunta, como consecuencia de los

procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor.

- El plazo de la moratoria será de seis meses, y no se devengarán intereses.

B) APLAZAMIENTO EN EL PAGO DE DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Se podrá solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, con las siguientes particularidades:

- No se puede tener otro aplazamiento en vigor.
- Será de aplicación un interés del 0,5 %.
- Las solicitudes deberán efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso anteriormente señalados.
- El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizará mediante pagos mensuales y determinará un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente al que aquella se haya dictado, sin que exceda en total de 12 mensualidades.
- La solicitud de este aplazamiento determinará la suspensión del procedimiento recaudatorio respecto a las deudas afectadas por el mismo y que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dicte la correspondiente resolución.
- Es incompatible con la moratoria regulada en el artículo anterior.

11) RÉGIMEN PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

A) PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD

Junto con medidas de apoyo al trabajo por cuenta ajena, también se pone el acento en la casuística de los autónomos afectados por la situación actual, creando una prestación extraordinaria por cese de actividad, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

a) Beneficiarios:

- Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

Especial de Trabajadores del Mar cuyas actividades queden suspendidas por la declaración del estado de alarma.

- Los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los trabajadores autónomos agrarios incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural 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 natural anterior, siempre que no se encuentren en algunos de los supuestos recogidos en los dos puntos siguientes.
- Los trabajadores autónomos agrarios de producciones de carácter estacional incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrario, así como los trabajadores de producciones pesqueras, marisqueras o de productos específicos de carácter estacional incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, cuando su facturación promedio en los meses de campaña de producción anteriores al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con los mismos meses de la campaña del año anterior.
- Los trabajadores autónomos que desarrollen actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, actividades de producción cinematográfica y de vídeo, actividades de producciones de programas de televisión, actividades de grabación de sonido y edición musical y entre el artes escénicas, actividades auxiliares a las artes escénicas, creación artística y literaria y gestión de salas de espectáculos, siempre que, no cesando en su actividad, su facturación en el mes natural anterior al que se solicita la prestación se vea reducida en al menos un 75 por ciento en relación con la efectuada en los 12 meses anteriores.

b) Requisitos:

- Afiliado y alta en RETA o RETMAR, en la fecha de la declaración del estado de alarma.
- Si no es suspensión de actividad, acreditar la reducción del 75% de facturación.

- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Caso contrario, si se regulariza el descubierto en 30 días naturales desde la invitación al pago por el órgano gestor se tendrá pleno derecho a esta prestación.

c) Cuantía: 70 % de la base reguladora. Si no se acredita período mínimo de cotización para tener derecho al cese de actividad, será el 70% de la base mínima de RETA o RETMAR. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que les corresponda por actividad. El tiempo de percepción se entiende como cotizado, no existirá obligación de cotizar y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

d) Compatibilidad

- La prestación, en general, es compatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social que viniera percibiendo, y fuera compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.
- Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será incompatible con la percepción de la ayudas por paralización de la flota.

e) Duración: hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma.

f) Solicitud: El reconocimiento de la prestación podrá solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produzca la finalización del estado de alarma.

g) La acreditación de la reducción de la facturación se realizará mediante la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos.

Aquellos trabajadores autónomos que no estén obligados a llevar los libros que acreditan el volumen de actividad, deberán acreditar la reducción al menos del 75 % exigida por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Toda solicitud deberá ir acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que se cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación.

B) MORATORIA EN PAGO DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Se concede una prórroga de cuotas de la Seguridad Social de los meses mayo a julio de 2020, siempre que las actividades que realicen no se encuentren suspendidas con ocasión del estado de alarma.

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

- Las solicitudes deberán comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los 10 primeros días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los períodos de devengo.
- La concesión se comunicará en el plazo de los tres meses siguientes al de la solicitud.
- El plazo de la moratoria será de seis meses, y no se devengarán intereses.

C) APLAZAMIENTO DEL PAGO DE DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Se podrá solicitar el aplazamiento en el pago de sus deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, con las siguientes particularidades:

- No se puede tener otro aplazamiento en vigor.
- Será de aplicación un interés del 0,5 %.
- Las solicitudes deberán efectuarse antes del transcurso de los diez primeros días naturales de cada uno de los plazos reglamentarios de ingreso anteriormente señalados.
- El aplazamiento se concederá mediante una única resolución, con independencia de los meses que comprenda, se amortizará mediante pagos mensuales y determinará un plazo de amortización de 4 meses por cada mensualidad solicitada a partir del mes siguiente al que aquella se haya dictado, sin que exceda en total de 12 mensualidades.
- La solicitud de este aplazamiento determinará la suspensión del procedimiento recaudatorio respecto a las deudas afectadas por el mismo y que el deudor sea considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social hasta que se dicte la correspondiente resolución.
- Es incompatible con la moratoria regulada en el artículo anterior.

D) SUBSIDIO POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE A 14 DE MARZO DE 2020

- El subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que vinieran percibiendo los trabajadores por cuenta propia a 14 de marzo de 2020, no se verá afectado por el cese de actividad.

Durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el período por cotizado a todos los efectos.

12) MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EMPLEADOS DE HOGAR

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

- a) Beneficiarios: personas dadas de alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social antes de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma y que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
- Hayan dejado de prestar servicios, total o parcialmente, con carácter temporal, a fin de reducir el riesgo de contagio, por causas ajenas a su voluntad, en uno o varios domicilios y con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.
 - Se haya extinguido su contrato de trabajo por la causa de despido o por el desistimiento del empleador o empleadora.
- b) La acreditación del hecho causante deberá efectuarse:
- a. Por medio de una declaración responsable, firmada por la persona empleadora o personas empleadoras, respecto de las cuales se haya producido la disminución total o parcial de servicios.
 - b. Por medio de carta de despido, en caso de ser despedida.
 - c. Por comunicación del desistimiento de la empleadora o empleador, o documentación acreditativa de la baja en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General de la Seguridad Social.
- c) La cuantía del subsidio extraordinario será el resultado de aplicar a la base de cotización del empleado de hogar correspondiente al mes anterior al hecho causante, dividida entre 30 el porcentaje del setenta por ciento, que no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el caso de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio indicada se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora.

- d) El subsidio será compatible con las percepciones derivadas de las actividades por cuenta propia o por cuenta ajena que se estuvieran desarrollando en el momento de su devengo, siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional, e incompatible con el subsidio por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable previsto para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

13) MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EL SECTOR AGRARIO

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

a) Se aplicará a los contratos laborales de carácter temporal para desarrollar actividades en régimen de ajenidad y dependencia en explotaciones agrarias comprendidas en cualquiera de los códigos de CNAE propios de la actividad agraria, con independencia de la categoría profesional o la ocupación concreta del empleado, cuya firma y finalización estén comprendidas entre el 14 de marzo y 30 de junio de 2020

b) Podrán ser beneficiarios las personas que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

- Personas en situación de desempleo o cese de actividad.
- Trabajadores cuyos contratos se hayan visto temporalmente suspendidos como consecuencia del cierre temporal de la actividad.
- Trabajadores migrantes cuyo permiso de trabajo concluya en el periodo comprendido entre 14 de marzo y el 30 de junio de 2020, cuya prórroga se determinará a través de instrucciones de la Secretaría de Estado de Migraciones.
- Jóvenes nacionales de terceros países, que se encuentren en situación regular de entre los 18 y los 21 años.
- Las personas cuyos domicilios se hallen próximos a los lugares en que haya de realizarse el trabajo. Se entenderá que existe en todo caso proximidad cuando el domicilio de trabajador o el lugar en que pernocte temporalmente mientras se desarrolla la campaña esté en el mismo término municipal o en términos municipales limítrofes del centro de trabajo.

c) Las retribuciones percibidas por la actividad laboral que se desempeñe al amparo de las medidas extraordinarias de flexibilización del empleo serán compatibles:

- Con el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, o con la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura.
- Con las prestaciones por desempleo derivadas de la suspensión por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con exclusión de aquellas que tengan su origen en las medidas previstas como medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Con cualesquiera otras prestaciones por desempleo.
- Con las prestaciones por cese de actividad motivadas por las causas previstas en el artículo 331 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con exclusión de aquellas que tengan su origen en la medida prevista como medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- Con cualquier otra prestación de carácter económico o cualquier otro beneficio o ayuda social, otorgada por cualquier Administración que sea incompatible con el trabajo, o que, sin serlo, como consecuencia de la

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

percepción de ingresos por la actividad laboral se excederían los límites de renta señalados en la normativa correspondiente al tipo de prestación.

d) Serán incompatibles con las prestaciones económicas de Seguridad Social:

- por incapacidad temporal
- riesgo durante el embarazo
- riesgo durante la lactancia natural
- pensiones de incapacidad permanente contributiva, salvo los supuestos de compatibilidad previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- por nacimiento y cuidado de menor de la Seguridad Social, si bien, salvo por lo que respecta al periodo obligatorio de la madre biológica a continuación del parto el periodo obligatorio, o la parte que restara del mismo, se podrá disfrutar desde el día siguiente a la finalización de las prestaciones a que se refiere este apartado.

e) Los ingresos obtenidos por esta actividad laboral no se tendrán en cuenta a efectos de los límites de rentas establecidos para las prestaciones contributivas o no contributivas de la Seguridad Social, incluidos los complementos por mínimos de las pensiones contributivas.

14) MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN ADOPTADAS PARA LA FASE DE DESCONFINAMIENTO

14.1) ERTES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR A PARTIR DEL 13 DE MAYO DE 2020

14.1.1) Fuerza mayor total

- Se encontrarán en situación de derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un ERTE basado en fuerza mayor y las causas que lo motivaron impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.
- La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas y entidades del abono de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.
- Si las citadas empresas y entidades tuvieran cincuenta trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial

14.1.2) Fuerza mayor parcial

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

- Se encontrarán en situación de derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un ERTE basado en fuerza mayor, desde el momento en el que las causas que lo motivaron permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.
- Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.
- Las empresas y entidades quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:
 - a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia
 - La exención alcanzará el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
 - Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
 - b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia
 - La exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
 - Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores en situación de alta, la exención alcanzará el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 %

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

14.1.3) Comunicación a la autoridad laboral y SPEE, en caso de renuncia.

- Las empresas y entidades deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde dicha renuncia.
- Las empresas y entidades deberán comunicar al SPEE las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo, ya se refiera la finalización de la aplicación de la medida a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, señalando en este caso si la reincorporación es en la jornada ordinaria o con jornada parcial.

14.1.4) Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de estos expedientes de regulación de empleo, así como las medidas de protección por desempleo, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

14.1.5) Compromiso de mantenimiento de empleo

- Las medidas extraordinarias 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, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.
- Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.
- No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga:
 - por despido disciplinario declarado como procedente
 - por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajador
 - por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
 - en el caso de contratos temporales, cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.
- No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

ZAMORANO & PELETEIRO

Abogados - Lawyers

- Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

14.2) ERTE POR CAUSAS ETOP A PARTIR DEL 13 DE MAYO HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020

Se aplicará la normativa expuesta en el punto 4 del presente informe, con las siguientes especialidades:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE basado en fuerza mayor.
- Cuando el ERTE por ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE basado en fuerza mayor, la fecha de sus efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización del basado en fuerza mayor.
- Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

A Coruña, a 13 de mayo de 2020