

¿Cómo afectan las medidas del Gobierno a trabajadores y empresas?

¿Cómo afectan las medidas del Gobierno a trabajadores y empresas?

- Los plazos para los ERTE de Fuerza Mayor se mantienen respecto de la regulación anterior ya que, de solicitarse el informe, la Inspección Laboral contará con un plazo de cinco días para emitir dicho informe. debido al aluvión de ERTES que se esperan, resulta dudoso que se puedan cumplir con dichos plazos.
- En cuanto a la ejecución de ERTES por otras causas, el procedimiento sigue invariable salvo por los plazos, que se reducen de forma significativa para la constitución de la comisión representativa de los trabajadores.
- Se establece el teletrabajo como medida alternativa y prioritaria para evitar suspensiones temporales.
- A los trabajadores fijos discontinuos que se vean afectados en su empleo por resultar su contrato interrumpido por falta de actividad causa directa de COVID19, se les garantizara el volver a percibir el desempleo consumido durante dicho periodo, con un máximo de 90 días.
- No se establecen medidas adicionales a las ya existentes respecto de los Autónomos, que deberán continuar abonando sus cotizaciones salvo cese de actividad.

Madrid, 18 de marzo de 2020.- El Gobierno ha aprobado un paquete de medidas extraordinarias a los efectos de paliar los efectos negativos que el COVID19 está generando en empresarios y trabajadores, económica y socialmente.

En su día, las organizaciones empresariales y sindicales transcribieron las medidas que demandaban los Agentes Sociales, entendiendo que en el Consejo de Ministros las mismas han sido atendidas en mayor parte.

El problema que **genera la situación de ausencia de actividad efectiva para muchas empresas que se han visto afectadas por las medidas gubernativas adoptadas** como consecuencia del Estado de Alarma, como puede ser el sector del comercio o la hostelería, son una de las contingencias más alarmantes.

En este sentido el Real Decreto aprobado viene a describir todas aquellas circunstancias en las que las entidades societarias pueden acogerse al ERTE por causa de FUERZA MAYOR, bien sea por el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento para evitar el contagio, carencia de suministros, entre otras.

Respecto de las medidas adoptadas comunes a todos los ERTES, de las prerrogativas que van a disfrutar trabajadores y empresarios son las siguientes:

- **Acceso a la protección por desempleo sin exigir periodo de carencia**, cuando sin la aplicación de estas medidas era necesario cotizar un mínimo de 360 días.
- Los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no se tendrán en cuenta respecto de futuras prestaciones por **desempleo "contador a cero"**.

Únicamente se aplicará la **exoneración de la obligación de pago de las cotizaciones a la Seguridad Social** a las empresas que se hayan visto afectadas por un ERTE de Fuerza Mayor y dicha exoneración será del 100% para empresas de menos de 50 trabajadores. Esta exoneración alcanzará el 75% de las empresas de más de 50 trabajadores.

Para los **ERTES por Fuerza Mayor**, una vez concretada su justificación, determina el RDL el carácter potestativo y no obligatorio del informe de la Inspección Laboral.

Sin embargo, los plazos se mantienen respecto de la regulación anterior ya que, de solicitarse tal informe, la Inspección Laboral contará con un plazo de cinco días para emitir informe. Eso sí, determina que la Autoridad Laboral emitirá resolución en plazo de otros 5 días. **Cristina Redondo, abogada de RÂIZ Abogados explica** "debido al aluvión de ERTES que se esperan, **resulta dudoso que se puedan cumplir con dichos plazos**, ya que no podemos olvidar que la

administración y los funcionarios y tramitadores también resultan estar afectados por la situación”.

En cuanto a la ejecución de ERTES por otras causas (que concretan como técnicas, organizativas y de producción), el **procedimiento sigue invariable salvo por los plazos**, que se reducen de forma significativa para la constitución de la comisión representativa de los trabajadores (5 días), para la celebración del periodo de consultas (7 días) y para que la Inspección de Trabajo emita informe (7 días).

Sorprende en este punto que se mantenga la celebración del periodo de consultas por razones más que evidentes, así como el hecho de que no se haya simplificado en lo más mínimo la extensa documentación que es necesaria aportar para la preparación de un expediente de empleo. **“Echamos de menos el hecho de que la resolución de la Autoridad laboral no tenga efectos retroactivos**, por lo que nos mantenemos sujetos a los plazos que marque la Autoridad Laboral para poder suspender los contratos laborales”, comenta la abogada Cristina Redondo.

Se establece el **teletrabajo como medida alternativa y prioritaria para evitar suspensiones temporales**. A tales efectos se entenderá cumplida la obligación de las empresas de evaluar los riesgos con la autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.

Por otro lado, incluye medidas para atender el cierre de centros escolares, centros de día (entre otros), es decir vías que posibiliten la atención de los cuidados de familiares por edad, enfermedad o discapacidad, por motivos relacionados con el coronavirus, como son la adaptación y flexibilización de la jornada laboral (cambio de turnos, jornada partida, trabajo a distancia, cambio de centro de trabajo); o la reducción de la misma y proporcionalmente la reducción de su salario, que en estas circunstancias podría ser hasta del 100%, con un preaviso de 24 horas. En caso de controversia entre el trabajador y empresario en este punto, se remite al procedimiento judicial de conciliación de la vida familiar y laboral que, si bien es cierto que está contemplado en el art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, no sería práctico para el caso que no ocupa porque no tendría los efectos inmediatos que la situación requiere.

A los **trabajadores fijos discontinuos** que se vean afectados en su empleo por resultar su contrato interrumpido por falta de actividad causa directa de COVID19, se les garantizara el volver a percibir el desempleo consumido durante dicho periodo, con un máximo de 90 días.

Respecto del acceso a las prestaciones o subsidios por desempleo, en vistas de las circunstancias, **no penalizará el solicitar la prestación inicial o reanudación fuera de los plazos establecidos**, prorrogándose de oficio, por la Entidad Gestora, los subsidios por desempleo sin que exista ningún tipo de interrupción.

No se establecen medidas adicionales a las ya existentes respecto de los Autónomos, que deberán continuar abonando sus cotizaciones salvo cese de actividad. Se establece para la prestación por cese de actividad cobrarse sin carencia, siendo innecesaria la baja definitiva y bastando la suspensión temporal durante el periodo del Estado de Alarma o sus prorrogas o, en su caso, acreditando un descenso del 75% de la facturación respecto semestre anterior.

RÂIZ Abogados

RÂIZ Abogados es un despacho dirigido por profesionales expertos que entienden el Derecho como vocación. Todo ello hace que nuestra manera de pensar, razonar, argumentar y hablar del Derecho esté orientada a que cualquier persona pueda entenderla. En RÂIZ abogados hemos llevado a éxito diferentes reestructuraciones empresariales, despidos colectivos, despidos objetivos, Expedientes concursales, reducciones de jornada, conciliaciones, despidos nulos, despidos disciplinarios, ERES, ERTES, Contratación y Despidos de altos directivos. Somos el despacho de derecho laboral especialistas tanto en empresas como en trabajadores.

<http://www.cartagenaactualidad.com/como-afectan-las-medidas-del-gobierno-a-trabajadores-y-empresas/>