

Novedades en Materia Laboral; las medidas a destacar son las siguientes:

ERTE POR FUERZA MAYOR

A efectos de tramitar el ERTE, se considerarán como causas de fuerza mayor la pérdida de actividad, como consecuencia del COVID-19 y de la declaración del estado de alarma. Estas actividades son las siguientes:

- 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,
- la falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- las situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

El procedimiento para solicitar la suspensión de los contratos por fuerza mayor conlleva los siguientes pasos:

- 1º** Se iniciara con la solicitud de la empresa, acompañando un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como de la correspondiente documentación acreditativa.
- 2º** La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y documentación a acreditativa en caso de existir, a los representantes legales de los trabajadores.
- 3º** La existencia de fuerza mayor como causa motivadora de suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada **DEBERÁ SER CONSTATADA POR LA AUTORIDAD LABORAL** cualquiera que sea el número de personas afectadas.
- 4º** La Autoridad Laboral dictará resolución en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe de la Inspección de trabajo y deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa y cuya fecha de efectos será desde que se produjo el hecho causante.
- 5º** El informe de la Inspección de Trabajo, cuya solicitud será potestativa para la Autoridad Laboral (es decir, que podrá solicitarlo o no según le convenga), se evacuará en el tramite improrrogable de cinco días.

En los ERTes autorizados por fuerza mayor, la Tesorería exonerará a la empresa del abono de una parte de las cotizaciones a su cargo (de la aportación empresarial), o de la totalidad. En concreto, si a 29 de febrero su empresa tenía menos de 50 personas trabajadoras, la exoneración es del 100%. Si en esa fecha tenía 50 o más empleados en situación de alta a la Seguridad Social, la exoneración alcanza el 75% de la aportación empresarial.

Los trabajadores afectados por el ERTE podrán acceder a la prestación por desempleo, aunque no hayan cotizado el período de 360 días que se exige con carácter general para poder cobrar el paro.

CONCLUSIÓN: BENEFICIOS A LA EMPRESA POR ERTE:

Se exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social , así como las cuotas del trabajador en los siguientes términos:

- Si la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores tendrá una bonificación del 100% en seguros sociales.
- Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más de alta en Seguridad Social a esa fecha, la exoneración alcanzará el 75% de la obligación empresarial.

MUY IMPORTANTE:

La Disposición Adicional Sexta, establece la medida de la salvaguarda del empleo y establece que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral contenidas en este Real Decreto Ley, estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de la reanudación de la actividad.

Nada más dice al respecto, por lo que hay que tener prudencia en cuenta lo que la administración determine en que consiste y que se va a entender legalmente por “mantener el empleo durante el plazo de seis meses” (especialmente si se van a computar trabajadores temporales o no).

**Toda esta información, esta sujeta a cambios por ampliación o modificación de medidas.*