

Resumen de las medidas de ámbito laboral y económico contempladas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE 18 de marzo de 2020)

Como consecuencia de la crisis provocada por el Coronavirus (COVID-19), el Gobierno de España, con carácter de urgencia ha aprobado un importante paquete de medidas de apoyo a empresas y trabajadores con el fin de contrarrestar la fuerte caída de la actividad provocada por la pandemia del Coronavirus.

A continuación se recogen las medidas laborales, sociales, administrativas y tributarias que pueden afectar a las empresas y a los autónomos del sector de la hostelería.

Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia:

Permite que se establezcan sistemas de organización alternativos, como el teletrabajo, debiendo adoptar la empresa las medidas oportunas con el fin de mantener la actividad de ésta.

Estas medidas deben considerarse prioritarias frente a la cesación temporal o la reducción de la actividad.

Se entiende cumplida la obligación empresarial de efectuar la evaluación de riesgos laborales a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el trabajador.

Artículo 6. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

Aquellos trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, son circunstancias excepcionales cuando se necesite la presencia del trabajador por razones de edad, enfermedad o discapacidad como consecuencia directa del COVID-19, también son circunstancias excepcionales el cierre de centros educativos o cuando la persona que hasta el momento se encargaba del cuidado de las personas antes mencionadas no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo, 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, limitado al período excepcional de duración del COVID-19.

Se tendrá derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo con la reducción proporcional de su salario. La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación y podrá alcanzar el 100% de la jornada.

El derecho a la adaptación de la jornada es una prerrogativa inicial del trabajador, siempre que esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta sus necesidades y de la empresa. Ambos deben ponerse de acuerdo en los términos.

Si el trabajador ya se encontraba en situación de adaptación de jornada, reducción o conciliación, podrá renunciar a él temporalmente hasta que la situación se normalice.

Artículo 17. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Durante el periodo que dure esta situación excepcional, los autónomos cuyas actividades queden suspendidas o cuando la facturación se reduzca al menos en un 75% de la facturación media del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Estar afiliados y en alta en el régimen de autónomos.
- Si la actividad no se ve directamente suspendida, se tendrá que acreditar la reducción de su facturación en al menos un 75% en relación al semestre anterior.
- Estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, aunque podrá regularizar esta situación en el plazo de 30 días, en caso de que no lo estuviera.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70% de la base reguladora.

La duración de la prestación será de un mes prorrogable hasta que finalice el estado de alarma. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este artículo.

Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Se considera fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada ocasionadas directamente por el COVID-19, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal 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.

En los supuestos que la reducción de la jornada o la suspensión de los contratos se decida por la empresa, se seguirá el siguiente procedimiento:

1. La empresa en la solicitud, acompañará un informe relativo a la vinculación de la pérdida de la actividad, así como, en su caso, la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores y a sus representantes junto con el informe y la documentación acreditativa.
2. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

3. 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 y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
4. El informe de la Inspección de Trabajo se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

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, se aplicarán las siguientes especialidades:

- Si no existe representación legal de los trabajadores, la comisión para la negociación la estará integrada por los sindicatos más representativos del sector de la empresa. Si no pudiese constituirse de esta manera, la comisión la integrarán tres trabajadores de la empresa. En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.
- El periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores o la comisión representativa, no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
- 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.

Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.

La TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial:

- A las empresas de menos de 50 trabajadores, el 100% de la Seguridad Social.
- A las empresas de más de 50 trabajadores, el 75% de la Seguridad Social.

La empresa deberá mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de la reanudación de la actividad para poder beneficiarse de la exención de las cuotas a la Seguridad Social.

El trabajador mantendrá el periodo como cotizado a todos los efectos.

Art. 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores, aunque no tengan derecho al mismo por el tiempo cotizado.

No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

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.

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.

Artículo 26. Limitación temporal de los efectos de la presentación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.

Durante el período de situación de alarma, 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.

Artículo 27. Medidas extraordinarias relativas a la prórroga del subsidio por desempleo y a la declaración anual de rentas.

Durante el periodo de vigencia del estado de alarma, el SEPE podrá:

- Autorizar a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo.
- Los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 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.

Art. 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.

Estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

Artículo 29. Aprobación de una Línea para la cobertura por cuenta del Estado de la financiación otorgada por entidades financieras a empresas y autónomos.

Se busca asegurar la operatividad de las empresas, para lo cual otorgarán avales a la financiación por un importe máximo de 100.000 millones de euros.

Artículo 30. Ampliación del límite de endeudamiento neto del ICO con el fin de aumentar las Líneas ICO de financiación a empresas y autónomos.

Se amplía en 10.000 millones de euros el límite de endeudamiento neto del ICO para facilitar liquidez adicional a las empresas, especialmente pymes y autónomos.

Artículo 31. Línea extraordinaria de cobertura aseguradora.

Se autoriza la creación de una línea de cobertura aseguradora de hasta 2.000 millones de euros con cargo al Fondo de Reserva de los Riesgos de la Internacionalización; características:

- Tienen que respondan a nuevas necesidades de financiación y no a situaciones previas a la crisis actual.
- Beneficiarios: Pymes y otras empresas de mayor tamaño, siempre que sean entidades no cotizadas.

Artículo 33. Suspensión de plazos en el ámbito tributario.

Teniendo en cuenta las dificultades para el cumplimiento de las obligaciones tributarias y de los trámites derivados de procedimientos tributarios, se adoptan diversas medidas destinadas a ampliar y suspender los plazos de tales procedimientos.