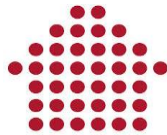




COLEGIO TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS
DE ARAGÓN



CIRCULAR 37
26 de marzo de 2020

Asunto: Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo (en adelante, RDL), adopta medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la enfermedad Covid-19, que ha entrado en vigor el 18 de marzo de 2020

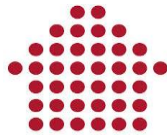
Ante las preguntas que en estos días estáis planteando a la Asesoría jurídica, he querido realizaros un pequeño resumen de este nuevo Real Decreto de medidas urgentes ante la nueva situación que se nos está planteando. Espero que sea de vuestro interés y pueda ayudaros. Del mismo modo indicaros que seguiré atendiendo todas vuestras dudas en el servicio de asesoría, que a pesar de no poder hacer visitas presenciales, siempre podéis preguntármelas por email. Espero y os deseo que todos estéis bien.

EL RD-LEY RECOGE LAS SIGUIENTES MEDIDAS PARA LOS AUTÓNOMOS

El Artículo 17. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma

1.- Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas o cuando su facturación en el mes 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 anterior, tendrán derecho a la **prestación extraordinaria por cese de actividad**

2.- La **cuantía de la prestación** se determinará aplicando el 70% a la base reguladora. Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la



CIRCULAR 37
26 de marzo de 2020



COLEGIO TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS
DE ARAGÓN

prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70% de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia.

3.- La prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en este artículo tendrá una **duración de un mes**, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes. 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.

El artículo 29 establece una línea de créditos y avales.

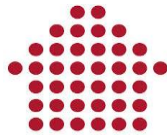
El artículo recoge la aprobación de una Línea para la cobertura por cuenta del Estado de la financiación otorgada por entidades financieras a empresas y autónomos por un importe de 100.000 millones de euros:

1.- Para facilitar el mantenimiento del empleo y paliar los efectos económicos del COVID-19, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital otorgará avales a la financiación concedida por entidades de crédito, establecimientos financieros de crédito, entidades de dinero electrónico y entidades de pagos a empresas y autónomos para atender sus necesidades derivadas, entre otras, de la gestión de facturas, necesidad de circulante, vencimientos de obligaciones financieras o tributarias u otras necesidades de liquidez.

El artículo 30 del RDL establece una ampliación del límite de endeudamiento neto del ICO h. Para ello:



COLEGIO TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS
DE ARAGÓN



CIRCULAR 37
26 de marzo de 2020

1.- Se amplía en 10.000 millones de euros el límite de endeudamiento neto previsto para el Instituto de Crédito Oficial en la Ley de Presupuestos del Estado, con el fin de facilitar liquidez adicional a las empresas, especialmente pymes y **autónomos**.

MEDIDAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO A DISTANCIA: PREFERENCIA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (recogido en el art. 5 del RDL)

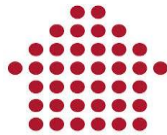
Con el objetivo prioritario de mantener la actividad, el trabajo a distancia se presenta como un sistema de organización idóneo, debiendo la empresa adoptarlo siempre que sea técnica y razonablemente posible y cuando el esfuerzo para llevarlo a cabo sea proporcionado. Este mecanismo alternativo, como cualquier otro que permita la continuidad de la actividad, se configura como prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Además, se tiene presente que la normativa española sobre prevención de riesgos laborales establece la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14 de la Ley de prevención de riesgos laborales), debiendo desplegar todas las medidas necesarias para su cumplimiento; entre ellas, las que incumben a la formación mínima de las personas con habilitación para desarrollar una evaluación de riesgos o la implementación de medidas derivadas de esta, aunque la prestación de servicios se efectúe en el domicilio de la persona trabajadora.

En aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en los que no estuviera prevista la modalidad de teletrabajo hasta el momento se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.



COLEGIO TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS
DE ARAGÓN



CIRCULAR 37
26 de marzo de 2020

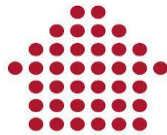
MEDIDAS RELACIONADAS CON LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (recogido en los artículos 5 y 6 del RDL)

Los trabajadores tienen derecho a adaptar su jornada de trabajo (mover horas de entrada y salida, cambio de turno, distribución de descansos, cambio de centro de trabajo o de funciones, etc.) y a la reducción de su jornada de trabajo pudiendo llegar al 100%, para atender el cuidado de hijos, de cónyuge o de familiares hasta el segundo grado (sólo por consanguinidad, el texto no incluye afinidad) de los que deban hacerse cargo como consecuencia de las medidas adoptadas por las administraciones o por las empresas con motivo de la crisis por coronavirus (cierre de centros escolares, cierre de centros de día, perder la asistencia de un asistente personal en el domicilio, etc.) Cuando se trate de familiares adultos deberá justificarse la edad, la enfermedad o la discapacidad, además de la necesidad de cuidados surgida con motivo del coronavirus. Además, el familiar no puede tener actividad laboral retribuida.

Es decir las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de su salario, en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del ET (guarda legal de menor de 12 años o discapacitado; cuidado de familiar hasta el 2º grado; hospitalización y tratamiento continuado de menor –hasta 18 años– afectado por cáncer o enfermedad grave), cuando concurren las circunstancias excepcionales indicadas en el apartado 1 de este bloque, rigiéndose por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del ET pero con las siguientes particularidades: a) Comunicación a la empresa con 24 horas de antelación. b) No se establece limitación en su disfrute por porcentaje mínimo ni máximo de la jornada y la reducción no implicará cambios en los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del ET. c) En el caso de que fuera necesario llegar al 100% de reducción deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa. d) Para los supuestos de cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar no desempeñe actividad retribuida.



COLEGIO TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS
DE ARAGÓN



CIRCULAR 37
26 de marzo de 2020

Para el supuesto 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, incluidos los establecidos en el propio artículo 37 del ET, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute.

MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR Y POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN (arts. 22, 23, 24, 28 y disp. trans. primera RDL)

Se intenta salvaguardar el empleo. Las empresas que se hayan beneficiado de las medidas aprobadas en el Real Decreto se comprometen a mantener al menos el mismo número de trabajadores que antes del ERTE durante los 6 meses siguientes a la finalización de las medidas de suspensión de contrato o reducción de la jornada

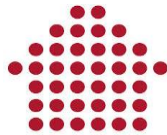
ERTE DE FUERZA MAYOR: Serán las consecuencias que se derivan del artículo 47 del ET, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma.

Estas circunstancias no se aplicarán a los ERTE iniciados o comunicados antes del 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y basados en las causas previstas en el RDL que nos ocupa:

- a) Se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia de la COVID-19, y, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.



COLEGIO TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS
DE ARAGÓN



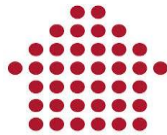
CIRCULAR 37
26 de marzo de 2020

- b) La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- c) En el caso de que la autoridad laboral solicite informe (es potestativo) a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), esta lo emitirá en el plazo improrrogable de 5 días.
- d) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud y se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa. Será la empresa a la que le corresponderá decidir si aplica medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- e) El procedimiento aplicable a los expedientes que afecten a las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo será el específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la autoridad laboral y al informe de la ITSS, que se regirán por lo indicado en los puntos anteriores.

Se establece una exoneración de cuotas a la empresa que consiste en que la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado por fuerza mayor temporal relacionado con la COVID-19, exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en un: 100% si, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, o 75% cuando en la referida fecha tuviera 50 o más trabajadores en alta. Será la empresa la que solicite esta exoneración de cuotas a la TGSS, comunicando la identificación de los trabajadores y el periodo de la suspensión o reducción de jornada.



COLEGIO TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS
DE ARAGÓN



CIRCULAR 37
26 de marzo de 2020

Esta medida se establece su extensión a los afectados por ERTE autorizados o iniciados antes del 18 de marzo de 2020; eso sí, siempre que deriven directamente de la COVID-19 (disp. trans. primera.2 del RDL).

ERTE POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN: Serán los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por estas causas, lo destacable son las siguientes especialidades del procedimiento que, conforme a la disposición transitoria primera.1 del RDL, no se aplicarán a los ERTE iniciados o comunicados antes del 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y basados en las causas previstas en el RDL.

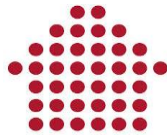
Cuando la relación entre la causa de fuerza mayor y el coronavirus no pueda demostrarse de forma directa las empresas podrán optar por un ERTE por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción. Las novedades sobre la legislación anterior son:

1º Que el periodo de consultas (negociación) con la comisión representativa de los trabajadores se reduce de 15 a 7 días;

2º Que la comisión representativa de los trabajadores podrá estar formada por representantes de los sindicatos más representativos (CCOO y UGT) y por los más representativos del sector (más del 10% de los delegados en el ámbito de negociación del convenio colectivo);

3º Que el informe de la Inspección es también potestativo;

4º Que la fecha de efectos del ERTE por fuerza mayor (suspensión de contratos) será la de inicio de la causa que motiva el ERTE (así, tal como aparece en el R.D. parece que pudiera tener carácter retroactivo)



CIRCULAR 37
26 de marzo de 2020



COLEGIO TERRITORIAL DE
ADMINISTRADORES DE FINCAS
DE ARAGÓN

MEDIDAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (ART. 25, 26, 27 Y 28 Y DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN CASO DE ERTE POR FUERZA MAYOR.

No hará falta acreditar el periodo mínimo de cotización exigido para tener derecho a la prestación contributiva.

El tiempo en que se perciba esta prestación no computará a efectos de futuras prestaciones por desempleo (dicho coloquialmente, no se consume paro).

No se podría aplicar estos beneficios a los contratos celebrados con posterioridad a la fecha de esta publicación (18 de marzo).

No se pierden derechos por presentar la solicitud fuera de plazo.

Tampoco será necesario hacer la renovación como demandante de empleo mientras se mantenga la actual situación de limitación de movilidad ciudadana.

ELOISA GIMENO RODAS

ASESORA JURIDICA

