



20/04/2020

Prórroga del teletrabajo y los derechos de adaptación a la conciliación familiar.

Se prorroga por un periodo de tres meses después de finalizar el estado de alarma, las medidas para el establecimiento del trabajo a distancia, siempre que sea técnicamente y racionalmente posible, y no suponga un esfuerzo desproporcionado.

De igual forma, se prorroga el derecho de los trabajadores a la adaptación y reducción de horarios, de hasta el 100% en caso de cuidado de familiares por razones del COVID19.

Desempleo.

Tendrán consideración de situación legal de desempleo, y por tanto derecho a la percepción de prestación que le corresponda siempre que:

Se extinga la relación laboral por no superar el periodo de prueba a instancias de la empresa, causadas desde el 09 de marzo de 2.020

Quien resuelva su contrato voluntariamente a partir del 01 de marzo de 2.020, por tener un compromiso en firme de otra empresa, y no se haya podido incorporar por razones de COVID19, considerándose en situación asimilada al alta. Se deberá acreditar mediante comunicación por parte de la empresa, del desistimiento de su incorporación.

Cotización Inactividad de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

Con efectos desde el 01/01/2020, a los trabajadores de este sistema que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en 2019, se les aplicará a las cuotas resultantes durante los períodos de inactividad en 2020 una reducción del 19,11 %.

Suspensión en el ámbito de la Inspección de Trabajo.

Durante el periodo de alarma:

- a) No se computará a efectos de actuaciones comprobatorias, salvo las derivadas del estado de alerta.
- b) No computarán a efecto de la duración de plazos para el cumplimiento de requerimientos, a excepción de los derivados por el estado de alarma.
- c) Se suspenden los plazos de prescripción de las acciones para exigir responsabilidades en relación al orden social y de Seguridad Social.
- d) Se suspenden los plazos relativos a procedimientos sancionadores por infracción del orden social.
- e) Se suspenden los plazos relativos a expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Medidas para los autónomos no acogidos a ninguna mutua.

Para el caso de que el autónomo solicite la prestación extraordinaria por cese de actividad, deberá adherirse a una mutua junto con la solicitud de la prestación, teniendo efectos del día 1 del mes que tenga derecho a la prestación, asumiendo la mutua asuma la protección y pago de dicha prestación, así como el resto de contingencias que pudiese causar.

Los autónomos que no se adhieran a ninguna mutua, tendrá un plazo de 3 meses desde la finalización del estado de alarma, para adherirse a una mutua, si en dicho plazo no se hubiese adherido de forma voluntaria, se entenderá que se adhiere a la mutua con mayor número de autónomos de la provincia del domicilio de interesado.

La Seguridad Social tendrá conocimiento de la adhesión, por la comunicación de la propia mutua.

Modificaciones en infracciones y sanciones.

Se considera infracción muy grave el efectuar, por parte del empresario, declaraciones o facilitar, comunicar, o consignar datos falsos o inexactos, que supongan el disfrute de prestaciones de forma indebida.

Esta medida está relacionada con los ERTES, que si se revisan posteriormente y son anulados, supondrá una infracción muy grave, siendo la sanción mínima 6.251 euros, respondiendo la empresa directamente para la devolución de las cantidades percibidas indebidamente.

Modificaciones en el Sistema Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

Desde el 23/04/2020 y con carácter indefinido se flexibilizan los requisitos para la inclusión de los autónomos agrarios en este régimen especial, eliminando los requisitos de que al menos la mitad de sus rentas provengan de actividades.

Las incorporaciones a este régimen especial que estén pendientes de realizar por la Tesorería de la Seguridad Social a fecha 23/04/2020 se efectuará en base a estos nuevos requisitos.

Modificaciones en la posibilidad de aplicación de ERTES de fuerza mayor.

Se establece la posibilidad de reconocer fuerza mayor, respecto de la aplicación de ERTES, en los casos de actividades que deban permanecer abiertas por no tener la consideración de esenciales, se abre la posibilidad de aplicar ERTES por causa de fuerza mayor en la parte de las actividades esenciales que no sea imprescindible mantener, tanto en relación con las diferentes áreas de actividad de la empresa como en relación con los distintos puestos y categorías de trabajadores.

Modificaciones en los efectos de la aplicación de ERTES a fijos discontinuos

La inclusión de trabajadores fijos discontinuos y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas en expedientes de ERTES por causas de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tendrá los siguientes efectos en relación a su prestación por desempleo:

- a) Los trabajadores que se vean incluidos en estos expedientes se beneficiarán de las medidas especiales respecto de la prestación por desempleo, incluidos aquellos que se encuentren en situación de inactividad y a la espera de ser llamados y que se reincorporarían de no mediar la crisis del COVID-19.

- b) Los fijos discontinuos que ya se hubieran reincorporado al trabajo antes de la aplicación del ERTE y resulten incluidos en éste por un período que hubiera sido de actividad, y por tanto pasen a percibir desempleo, podrán volver a percibir la prestación posteriormente cuando vuelvan a encontrarse en situación de desempleo (inactividad) con un límite máximo de 90 días.
- c) Los fijos discontinuos que todavía no hubieran sido llamados y que acrediten que, como consecuencia del COVID-19 no han podido reincorporarse en la fecha prevista y estuvieran percibiendo prestación por desempleo en ese momento, no verán suspendido el derecho a esta prestación que ya vinieran percibiendo.
En caso de que en la fecha prevista de reincorporación ya no estuvieran percibiendo prestación por desempleo por haberla agotado, pero acreditasen el período cotizado necesario para obtener una nueva prestación contributiva, la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación constituirá situación legal de desempleo para el reconocimiento de una nueva prestación a partir de la fecha prevista de llamamiento.
- d) En ambos casos, vinieran percibiendo o no prestación por desempleo en el momento en que hubieran sido llamados, tendrán derecho a percibir la prestación posteriormente cuando vuelvan a encontrarse en situación de desempleo (inactividad) con el límite máximo de 90 días expuesto anteriormente.
- e) Los fijos discontinuos afectados por el ERTE, tanto los que se encontraban en actividad como los que no han llegado a ser llamados y los que agoten sus prestaciones por desempleo antes de llegar a ser llamados, que careciesen del período cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva que podrá percibirse hasta que vuelvan al trabajo tras el ERTE, con un límite máximo de 90 días. En estos casos, no tendrán derecho al reconocimiento automático, por reposición, de una nueva prestación cuando vuelvan a situación de desempleo.

En el ámbito de la Comunitat Valenciana, con el fin de incluir a los trabajadores fijos discontinuos en los expedientes de ERTE, sobre todo a los que no se ha llegado a producir el llamamiento y cuya incorporación estaba prevista de no haber mediado las circunstancias excepcionales, en el caso de que la empresa no los hubiera incluido en su solicitud inicial, se establece que se deberá incluirlos a todos en el expediente.

Se establece que los trabajadores deberán darse de alta en la empresa, para luego incluirlos en el ERTE.

En caso de que el ETE ya se hubiese solicitado o aprobado, se tendrá que aportar un nuevo listado de trabajadores con los siguientes efectos:

- 1) Fijos discontinuos llamados con anterioridad al 18/03/2020, la fecha de efectos del ERTE si no se hubieran incluido ya en el expediente.
- 2) Fijos discontinuos que han sido llamados o hubieran sido llamados después del 18/03/2020 pero antes de la fecha de efectos del ERTE, la fecha de efectos del ERTE.
- 3) Fijos discontinuos que hubieran sido llamados después del 18/03/2020 y después de la fecha de efectos del ERTE: fecha de llamamiento de 2019 o fecha de alta de 2019 si son nuevas incorporaciones.
- 4) Fijos discontinuos afectadas por llamamiento efectuado e interrumpido antes del 18/03/2020: fecha de presentación del ERTE.

Aplazamientos del pago de cuotas de la Seguridad Social.

En relación al aplazamiento extraordinario de cuotas de la Seguridad Social de empresas y autónomos con el 0,50 %, para los pagos de abril a junio de 2.020, se conocerán mediante una resolución única, realizando el pago por cada uno de los meses solicitado en 4 mensualidades, sin que pueda exceder de 12 mensualidades el total aplazado deseos meses. Esta solicitud es incompatible con la solicitud de moratoria de las mismas cuotas, por lo que en caso de haber obtenido la moratoria, se desestimará la solicitud del aplazamiento.

La presentación del aplazamiento suspende el proceso recaudatorio respecto a las cuotas solicitadas, y tendrá la consideración de estar al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social.

01/04/2020

Moratoria de las cotizaciones sociales a la Seguridad Social.

Se podrá solicitar moratorias de seis meses, para los meses de abril a junio, sin interés, a las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones que se establecerán.

Las empresas 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.

Las solicitudes de moratoria 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 de abril a junio de 2.020

La concesión de la moratoria se comunicará en el plazo de los tres meses siguientes al de la solicitud. No obstante, se considerará realizada dicha comunicación con la efectiva aplicación de la moratoria por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social en las liquidaciones de cuotas que se practiquen a partir del momento en que se presente la solicitud.

Esta moratoria 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 a que se refiere dicho artículo.

Aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social

Las empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social o los autorizados para actuar a través del Sistema RED, siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, podrán 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, en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social, siendo de aplicación un interés del 0,5% en lugar del previsto en la legislación laboral.

Las solicitudes tendrán que efectuarse antes del transcurso de los diez primeros naturales del plazo reglamentario de ingreso anteriormente señalado.

Beneficiarios del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar

Tendrán derecho a un subsidio extraordinario por falta de actividad, las empleadas de hogar 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, en los términos previstos en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.

La acreditación del hecho causante deberá efectuarse 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. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo, este podrá acreditarse por medio de carta de despido, 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.

La cuantía del subsidio, será del 70% de la base de cotización, sin que pueda ser mayor al salario mínimo interprofesional.

Este subsidio extraordinario por falta de actividad se percibirá por periodos mensuales, desde la fecha del nacimiento del derecho. A estos efectos, se entenderá por fecha efectiva de nacimiento del derecho aquella identificada en la declaración responsable referida en el apartado anterior cuando el hecho causante consista en la reducción de la actividad, o la fecha de baja en la Seguridad Social, en el caso del fin de la relación laboral.

Compatibilidades e incompatibilidades del subsidio extraordinario.

El subsidio extraordinario por falta de actividad 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, incluyendo las que determinan el alta en el Sistema Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional.

El subsidio extraordinario por falta de actividad será incompatible con el subsidio por incapacidad temporal y con el permiso retribuido recuperable regulado en el Real

Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales.

Subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

Serán beneficiarias del subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal las personas trabajadoras que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de, al menos, dos meses de duración, con posterioridad a la entrada en vigor del estado de alarma, y no contarán con la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio si carecieran de rentas en los términos establecidos en el artículo 275 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Este subsidio será reconocido, por la extinción de un contrato de duración determinada, incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo, y que cumplan el resto de requisitos previstos en este artículo.

El subsidio de desempleo excepcional será incompatible con la percepción de cualquier 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 IPREM

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

Carácter retroactivo y tramitación del subsidio extraordinario por falta de actividad de las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados del Hogar y del subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal.

El subsidio extraordinario por falta de actividad y el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal previstos en este real decreto-ley serán de aplicación a los hechos causantes definidos en los mismos aun cuando se hayan producido con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que estos se hubieran producido con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación.

30/03/2020

Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable 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.

El presente real decreto-ley se aplicará 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 establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

IMPORTANTE. Este Real Decreto Ley, no afecta a los trabajadores AUTONOMOS, según Orden SND/307/2020, 30 de marzo, por la que se establecen los criterios interpretativos para la aplicación del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, creandose un nuevo certificado para los desplazamientos de los trabajadores cuya actividad se considere esencial.

Quedan exceptuados del ámbito de aplicación:

- a) Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como 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.
- c) Las personas trabajadoras contratadas por aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real 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.

Permiso retribuido.

Las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación del presente real decreto-ley disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

El presente permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho al cobro de la nómina, como si hubiese estado prestando sus servicios normalmente.

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.

Esta recuperación deberá negociarse entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras y existan sindicatos, la comisión estará formada por un miembro de cada sindicato, y si no hubiese sindicatos, la comisión será nombrada de entre todos los trabajadores de la empresa.

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

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras.

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso. En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo.

Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

Actividad mínima indispensable.

Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en este artículo podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable.

Garantías para la reanudación de la actividad empresarial.

En aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo de este real decreto-ley podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.

27/03/2020

Medidas aprobadas en Resolución de [27 de marzo de 2020](#), por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

Las causas de fuerza mayor y de causas económicas, técnica, organizativa, y de producción, que se podían aducir para la presentación de los ERTES, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Medidas para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.

La solicitud de desempleo de los trabajadores acogidos a un ERTE, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

- a) Datos fiscales y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- b) Datos del representante legal de la empresa.
- c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
- e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.
- g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

La comunicación deberá remitirse por la empresa, a los 5 días de la solicitud del ERTE, a través de medios electrónicos, y en la forma que determine el SEPE. En caso de no comunicarse, la empresa podrá ser sancionada.

Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales

Los contratos temporales de los trabajadores acogidos a los ERTE, se entenderán que están suspendidos, reanudándose el plazo de finalización de los mismos, una vez finalice la causa de la suspensión.

Limitación de los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo.

La duración de los ERTE, no podrá prolongarse más allá del estado de alarma, tanto los que se resuelvan expresamente, como los que se entiendan resueltos por silencio administrativo.

Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

Serán objeto de sanción a las empresas las siguientes conductas:

Solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones a los trabajadores, por causa no imputables a dichos trabajadores, por la causa anterior, teniendo la empresa que ingresar a la entidad gestora, el importe de las prestaciones ingresadas a los trabajadores, las cuales habrá que deducirlas de los salarios dejados de percibir por el trabajador.

Las sanciones anteriores serán exigibles hasta la prescripción de las sanciones, conforme a la legislación laboral vigente.

Fecha de efecto de las prestaciones de desempleo.

La fecha a tener en cuenta a efecto de prestaciones, debe coincidir o ser posterior, a la fecha que la empresa comunique la decisión adoptada.

17/03/2020

Medidas Sociales.

Moratoria de deuda hipotecaria para la adquisición de vivienda habitual, (artículos 7 al 16).

Las medidas previstas en este real decreto-ley para la moratoria de deuda hipotecaria para la adquisición de vivienda habitual se aplicarán a los contratos de préstamo o crédito garantizados con hipoteca inmobiliaria cuyo deudor se encuentre en los supuestos de vulnerabilidad económica establecidos en este real decreto-ley y que estén vigentes a la fecha de entrada en vigor.

Estas mismas medidas se aplicarán igualmente a los fiadores y avalistas del deudor principal, respecto de su vivienda habitual y con las mismas condiciones que las establecidas para el deudor hipotecario

Definición de la situación de vulnerabilidad económica, se considerará persona en situación de vulnerabilidad a consecuencia de la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, las siguientes:

- a) Estar en desempleo
- b) Empresario o profesional que acredite, pérdidas sustancial de ingresos, o ventas, según los siguientes índices:
 - I. Que se ha producido una alteración significativa de las circunstancias económicas cuando el esfuerzo que represente la carga hipotecaria sobre la renta familiar se haya multiplicado por al menos 1,3.
 - II. Que se ha producido una caída sustancial de las ventas cuando esta caída sea al menos del 40 %.
 - III. Por unidad familiar, se entiende; La compuesta por el deudor, su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho inscrita y los hijos, con independencia de su edad, que residan en la vivienda, incluyendo los vinculados por una relación de tutela, guarda o acogimiento familiar y su cónyuge no separado legalmente o pareja de hecho inscrita, que residan en la vivienda.
- c) Que los ingresos de la unidad familiar no superen 3 veces el IPREM, aumentándose por cada hijo a cargo, en los porcentajes indicados. En caso de que algún miembro tenga una invalidez superior al 33%, y esté impedido para realizar su trabajo, el tope de ingresos de dicha unidad familiar, será de 4 veces el IPREM.
- d) Que la cuota hipotecaria, más los gastos y suministros básicos, resulte superior o igual al 35 por cien de los ingresos netos que perciba el conjunto de los miembros de la unidad familiar.
- e) Que, a consecuencia de la emergencia sanitaria, la unidad familiar haya sufrido una alteración significativa de sus circunstancias económicas en términos de esfuerzo de acceso a la vivienda

Fiadores, avalistas e hipotecantes no deudores. Los fiadores, avalistas e hipotecantes no deudores que se encuentren en los supuestos de vulnerabilidad económica podrán exigir que la entidad agote el patrimonio del deudor principal, sin perjuicio de la aplicación a éste, en su caso, de las medidas previstas en el Código de Buenas Prácticas, antes de reclamarles la deuda garantizada, aun cuando en el contrato hubieran renunciado expresamente al beneficio de excusión.

Solicitud de moratoria sobre las deudas hipotecarias inmobiliarias. Los deudores comprendidos en el ámbito de aplicación de este real decreto-ley podrán solicitar del acreedor, hasta quince días después del fin de la vigencia del presente real decreto-ley, una moratoria en el pago del préstamo con garantía hipotecaria para la adquisición de su vivienda habitual. Los deudores acompañarán, junto a la solicitud de moratoria, la documentación prevista.

Efectos de la moratoria. La solicitud moratoria a la que se refiere el artículo 12 conllevará la suspensión de la deuda hipotecaria durante el plazo estipulado para la misma y la consiguiente inaplicación durante el periodo de vigencia de la moratoria de la cláusula de vencimiento anticipado que conste en el contrato de préstamo hipotecario.

Durante el periodo de vigencia de la moratoria a la que se refiere el presente capítulo la entidad acreedora no podrá exigir el pago de la cuota hipotecaria, ni de ninguno de los conceptos que la integran (amortización del capital o pago de intereses), ni íntegramente, ni en un porcentaje. Tampoco se devengarán intereses.

Disposición transitoria segunda. Comienzo de la moratoria.

Las solicitudes de moratoria a la que se refiere el artículo 12 podrán presentarse desde el día siguiente a la entrada en vigor del presente real decreto-ley. Dicha solicitud supone la aplicación de los artículos 15 y 16 de este real decreto-ley.

Medidas laborales para favorecer el empleo

Teletrabajo, carácter preferente del trabajo a distancia (artículo 5), se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada, (artículo 6), 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 en los términos previstos en el presente artículo, cuando

concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

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, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario

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.

1. Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor del 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, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto, o, en otro caso, 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 que se regula en este artículo, siempre que cumplan los siguientes requisitos:
 - ✓ Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma.
 - ✓ En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
 - ✓ Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social
2. La cuantía de la prestación regulada en este artículo se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
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

4. La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.
5. 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.

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

1. 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, que impliquen 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, 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:
 - a) 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 empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
 - b) 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.
 - c) 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.

d) 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 cinco días.

3. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior.

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

1. 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, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos.

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

c) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

d) 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.

2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo,

será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior.

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, (artículo 24).

1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 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.
2. Dicha 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 Ley General de la Seguridad Social.
3. La exoneración de cuotas 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.
4. La Tesorería General de la Seguridad Social 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 Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo, (artículo 25).

En los casos anteriores, el SEPE adoptará medidas en cuanto al reconocimiento del derecho a la prestación, y no computando el tiempo que se reciba esta prestación, como desempleo consumido.

Además, podrán acogerse las personas que tengan la condición de socia trabajadora de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado, que coticen por la contingencia de desempleo.

La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a 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.

En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas, y sociedades laborales, 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 competente.

Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.

No se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de este real decreto-ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo.

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

14/03/2020

Qué hacer con el personal si me veo obligado a cerrar

Si en tu caso es posible que el personal trabaje desde casa, adopta si no lo has hecho ya todas las medidas para ello.

Recuerda que la circulación por las vías públicas está autorizada para desplazarse al trabajo por lo que, si no cabe otra posibilidad, puedes acordar que la plantilla se turne por semanas o plazos más amplios para acudir al trabajo.

Puedes acordar temporalmente con las personas trabajadoras reducciones de jornada y quizás de sueldo. O solo de jornada manteniendo el sueldo.

Puedes acordar también distribución irregular de la jornada. La ley te permite un máximo del 10% de la jornada anual. Esta solución no evitaría los costes de personal asociados.

Únicamente una redistribución del tiempo de trabajo, dejando de trabajar en el periodo de prohibición y recuperando las horas una vez restablecida la normalidad.

Si tienes que prescindir de plantilla, recurrir a algún ERTE, es decir, suspensión temporal de empleo en su modalidad de fuerza mayor, que implica que cesa la obligación de trabajar, por un lado, y de cotizar y pagar, por otra. de momento la legislación no se ha cambiado y exige unos plazos y procedimientos que no permiten actuar con la agilidad que esta situación exige. Se han anunciado próximas medidas para modificar esta regulación, pero habrá que esperar a que sean publicadas, presumiblemente este martes.

Añadir que este caso es el prioritario de muchas empresas ya que podría permitir a la empresa no pagar los seguros sociales, ni el sueldo mientras que el trabajador podría cobrar el desempleo.