**TODAS LAS AYUDAS Y MEDIDAS LABORALES APROBADAS EN LA CRISIS DEL CORONAVIRUS**

El Gobierno ha aprobado varias medidas laborales en diversos paquetes económicos: resumimos todas ellas, con las ayudas y posibilidades que tienen los trabajadores y empresas

Facilidades en los ERTE, prohibición de los despidos objetivos, subsidios especiales, moratoria en las cuotas de autónomos... La epidemia del coronavirus ha impactado no solo en la salud de miles de ciudadanos sino también en la economía y en el mercado de trabajo, reducidos a mínimos por decreto para intentar frenar el virus. El Gobierno ha reaccionado a esta crisis sanitaria por fases, con diversas medidas que han visto la luz en distintos consejos de ministros ordinarios y extraordinarios en las últimas semanas, según evolucionaba la expansión del coronavirus.

El ámbito laboral es uno de los que más legislación ha sumado en estos días, con varios decretos leyes que modifican de manera temporal la normativa ante la emergencia de la COVID-19. Trabajo también recordó la legislación ya vigente, como las normas que velan por la seguridad y la salud de todos los trabajadores en su puesto de trabajo y que, de no garantizarse por parte de la empresa y existir un riesgo grave e inminente, permiten incluso que un empleado abandone su puesto.

A continuación, recogemos y resumimos todas las medidas laborales que han sido aprobadas en los últimos días.

**Bajas por contagio, cuarentena y confinamiento total**

Los contagios del virus y la necesidad de acordar aislamientos para evitar su expansión han llevado a tomar medidas en el ámbito laboral. Los trabajadores infectados por el coronavirus, así como aquellos en cuarentenas preventivas y los que vean limitados sus desplazamientos por el confinamiento total de las localidades donde residen tienen derecho a una baja laboral asimilada a la de accidente de trabajo.

Aquí se describen los detalles de esta prestación, que cubre de manera general el 75% de la base reguladora (referencia algo inferior al salario) a cargo de la Seguridad Social desde el primer día. Por convenio colectivo u otros acuerdos, la empresa puede complementar esa cantidad. El Estado asume así la mayor parte del coste de estas bajas, tengan o no un origen laboral, algo que reclamaban las patronales de empresarios.

**Ventajas en los ERTE**

Es la medida estrella que se trata de impulsar desde el Gobierno y los agentes sociales: los ERTE (expedientes de regulación temporal de empleo), que pueden consistir en suspensiones del contrato o en reducciones de la jornada laboral de los trabajadores. El Ejecutivo reguló varias ventajas para este mecanismo temporal con el objetivo de que las empresas se acojan a esta fórmula en lugar de despedir, ya que en los ERTE los trabajadores vuelven a sus puestos una vez concluido el expediente. Además, agilizó el procedimiento para que se pueda tramitar con más celeridad.

Del lado de los trabajadores, se acordó más protección por desempleo: todas las personas afectadas por ERTE cobran prestación por desempleo, aunque no hayan cotizado lo mínimo para ello. Además, el tiempo que cobren el paro durante el expediente no les resta su derecho a la prestación por desempleo en el futuro (lo que se conoce como 'contador a cero'). La prestación por desempleo en los ERTE la tramita la empresa con el servicio de empleo, no se tiene que dirigir personalmente el trabajador afectado al SEPE.

Las ventajas para las empresas se centran en exonerar a las compañías del pago de las cuotas a la Seguridad Social en los ERTE por fuerza mayor derivados del coronavirus. Las empresas de menos de 50 trabajadores no tienen que pagar nada en materia de cotizaciones sociales y las que alcanzan o superan ese número de empleados solo pagan el 25%. Estos periodos cuentan como cotizados para los trabajadores.

Los ERTE por fuerza mayor finalizan cuando lo haga el estado de alarma, pero Trabajo ha anunciado que algunas empresas con dificultades podrán renegociar los expedientes pasado este tiempo. La contrapartida para las empresas es que deben "mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad", con más flexibilidad para las empresas culturales. El Ministerio de Trabajo publicó una guía para las compañías que quieran presentar un ERTE, que resumimos aquí.

**Un 'paro' extraordinario para los autónomos**

Otra de las primeras medidas que tomó el Gobierno, que ha ido puliendo, es la creación de una prestación extraordinaria por cese de actividad (una especie de 'paro') para los trabajadores autónomos afectados por la crisis de la COVID-19. En este enlace se recoge una guía específica sobre esta ayuda, de un mínimo de 661 euros al mes, destinada a aquellos autónomos afectados por el cierre de negocios debido a la declaración del estado de alarma y para aquellos cuya facturación caiga un 75% respecto a la media mensual del semestre anterior.

Los beneficiarios de la prestación no tendrán que pagar la cuota de autónomos a la Seguridad Social. En el caso del mes de marzo, solo han de pagar hasta la declaración del estado de alarma y, en caso de retrasos en su abono, no se impondrán recargos desde la Seguridad Social.

Ojo, una de las últimas medidas acordada por el Gobierno al respecto es fijar un límite para pedir la prestación: "Podrá solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma".

**Moratoria de cuotas para los autónomos y empresas**

Aunque los colectivos de autónomos reclamaban la moratoria (incluso la suspensión) de la cuota de autónomos a la Seguridad Social del mes de marzo, el Gobierno acordó finalmente una moratoria de seis meses en las cuotas, pero desde la cuota del mes de mayo, y en el caso de las empresas desde abril. Los detalles de la moratoria se pueden consultar aquí, aunque aún está pendiente de una Orden Ministerial que defina, por ejemplo, qué empresas se podrán acoger a esta moratoria.

Además de la moratoria, se ha acordado la posibilidad de que los autónomos y empresas soliciten el aplazamiento en el pago de deudas con la Seguridad Social que debieran pagarse en los meses de abril a junio de 2020, con un interés reducido del 0,5%. Eso sí, siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor.

**Adaptación y reducción de jornada para cuidar**

Aunque el Gobierno anunció una prestación de la Seguridad Social para que los progenitores que no pudieran teletrabajar cuidaran a sus hijos, finalmente el ministro Escrivá descartó la medida. ¿Qué medidas se han aprobado para mejorar la conciliación? El Ejecutivo se ha decantado por regular, para esta circunstancia excepcional, el derecho a la adaptación y la reducción de jornada (hasta del 100%) de los asalariados para que cuiden a sus familiares dependientes. Es "un derecho individual" de cada uno de los progenitores o cuidadores.

Aquí se puede consultar la letra pequeña de estos derechos de conciliación durante la crisis de la COVID-19, que algunos colectivos han pedido complementar con alguna prestación o ayuda. Es el caso de las familias monoparentales (encabezadas sobre todo por mujeres) para las que en la mayoría de casos reducir el tiempo de trabajo y, por tanto, el sueldo es una quimera en hogares donde solo entra un salario y no hay con quien compartir cuidados. El 50% de estas familias está en riesgo de pobreza y exclusión.

**Carácter "preferente" del teletrabajo**

Además de evitar los despidos a través de los ERTE, otra de las máximas del Gobierno es que se mantenga la actividad productiva a distancia, mediante el teletrabajo, siempre que sea posible para no parar del todo la economía. Así, el Ejecutivo acordó la prioridad de las medidas que las empresas puedan implementar para seguir con la actividad en esta crisis, "particularmente el trabajo a distancia". Estas "deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad", es decir, los ERTE.

El Gobierno abrió la mano en este sentido en la evaluación de riesgos laborales en el teletrabajo, que es responsabilidad de la empresa. Durante la emergencia, "se entenderá cumplida la obligación", con carácter excepcional, "a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora".

**Los empleados públicos tienen su propio marco**

El Ministerio de Función Pública emitió una resolución con varias medidas para los empleados públicos en la crisis de la COVID-19. En este enlace se pueden consultar, donde destacan cuestiones como la garantía del 100% de las retribuciones en caso de baja laboral relacionada con el coronavirus y el aplazamiento de las oposiciones por el momento.

Aunque sea un desmentido y no una medida como tal, cabe destacar que hubo mucha incertidumbre en el sector público por una noticia que apuntaba que el Gobierno barajaba rebajar los salarios a los empleados públicos. El Ejecutivo negó esta información y aseguró que "en ningún momento" esta medida estaba sobre la mesa.

Además, las empleadas y empleados públicos que soliciten voluntariamente colaborar en su administración de origen o "en cualquier otra" en las actuaciones para afrontar la crisis del coronavirus seguirán recibiendo sus retribuciones, sin ninguna modificación de su situación administrativa o contrato de trabajo mientras dure la declaración del estado de alarma.

**Prohibición de los despidos objetivos**

Pese a las ventajas en los ERTE y la llamada a priorizar el teletrabajo (imposible en muchas ocupaciones), los sindicatos pidieron al Gobierno que limitara por ley la posibilidad de despedir durante la crisis sanitaria porque se estaba produciendo un enorme número de despidos y de rescisiones de contratos temporales, aseguraron los líderes de CCOO y UGT. El Gobierno aprobó finalmente la prohibición de despedir de manera objetiva por motivo del coronavirus desde el sábado 28 de marzo, así como de extinguir contratos temporales por este motivo.

¿Qué supone esta medida? En este tema se desarrollan todos los detalles. Las empresas no pueden despedir de manera objetiva por la crisis del coronavirus, con los 20 días por año trabajado de indemnización. Siguen teniendo acceso al despido disciplinario y al objetivo por causas no relacionadas con la COVID-19, pero en caso de demostrarse que una empresa ha despedido a una persona por esta crisis sanitaria, el despido sería calificado de improcedente, con una indemnización de 33 días por año trabajado, según los expertos en derecho laboral consultados. Otras voces, como el catedrático de Derecho del Trabajo Antonio Baylos, apuntan que incluso podría calificarse de despido nulo.

**Interrupción de los contratos temporales**

El decreto que veta los despidos incluye una protección de los contratos temporales: las empresas no pueden rescindir sus contratos con motivo de la epidemia del coronavirus. Por ejemplo: si el contrato temporal tenía una duración de un mes y no ha concluido este periodo, la empresa no puede rescindirlo antes de que concluya como motivo de la reducción de ventas que esté teniendo por esta crisis. Según los expertos consultados en Derecho Laboral, estos contratos sí podrían extinguirse solos cuando lleguen a término.

Además, se acuerda la "interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales" de las personas con contrato temporal incluidas en un ERTE por la COVID-19. La suspensión de los contratos (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) "supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido". Así, cuando concluyan los ERTE se reanudan esos contratos temporales sin que se haya consumido el tiempo durante el que se ha alargado el expediente.

**Prórroga automática del subsidio por desempleo**

Durante la vigencia de las medidas extraordinarias por la epidemia, el SEPE puede prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo, "a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración". En el caso del subsidio para desempleados 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".

Esta es la única medida aprobada por el momento para las personas desempleadas antes de la crisis del coronavirus, un total de 3,2 millones. Algunas de ellas piden que también se les tenga en cuenta en esta emergencia con medidas como el 'contador a cero' en el cobro del paro durante el estado de alarma. "Ni nos nombran en esta crisis, estamos olvidadas", lamenta Marta, mujer de 40 años desempleada.

**Nuevo "permiso retribuido recuperable"**

El parón al mínimo esencial de la actividad económica acordado por el Gobierno el domingo 29 de marzo fue acompañado de una novedosa medida laboral: la creación de un "permiso retribuido recuperable" obligatorio. La medida solo afecta a los trabajadores por cuenta ajena, no a los autónomos.

Consiste en que todos aquellos empleados que trabajaban de forma presencial en sectores no esenciales tienen que permanecer en sus casas desde el lunes 30 de marzo al próximo 9 de abril. En este tiempo, pese a no trabajar, reciben su salario y cuando se ponga fin a la restricción se negociará con las empresas cómo recuperar todas o parte de las horas hasta el 31 de diciembre. Los jefes no pueden obligar a las plantillas a que resten estas horas de sus vacaciones.

Hay que recordar que las empresas pueden seguir haciendo ERTE mientras dure la paralización de la actividad económica no esencial, una medida a la que pueden acogerse las empresas que no puedan pagar los salarios en estos días y que cumplan las condiciones para ello.

**Subsidio para trabajadores temporales**

Muchos trabajadores temporales se estaban quedando en estos días sin trabajo. Las cifras de la Seguridad Social apuntan a 900.000 empleos destruidos en las últimas dos semanas de marzo, un máximo sin precedentes. De estas bajas, más de dos tercios (613.250) corresponden a trabajo temporal. El Gobierno creó un subsidio de 430 euros y un mes de duración, que se podrá ampliar si así lo decide el Ejecutivo, para aquellos trabajadores temporales cuyos contratos se vean extinguidos durante el estado de alarma y no hayan cotizado lo suficiente para recibir la prestación de desempleo ni tengan acceso a otro subsidio.

Hay una condición para acceder a la ayuda: que el contrato temporal fuera de, "al menos, dos meses de duración". El decreto precisa que están "incluidos los contratos de interinidad, formativos y de relevo". Este subsidio es además "incompatible con la percepción de cualquier renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública".

**Subsidio para empleadas domésticas**

Las empleadas de hogar pueden acceder en esta crisis por primera vez a un subsidio por quedarse desempleadas o ver reducida su actividad. Las trabajadoras del hogar son las únicas que no tienen derecho a paro, lo que las dejaba totalmente indefensas en esta crisis. El Ejecutivo creó finalmente un subsidio de paro extraordinario para aquellas empleadas que estuvieran dadas de alta en la Seguridad Social antes del estado de alarma y que hayan perdido sus ingresos, total o parcialmente.

Los requisitos de acceso son haber dejado de prestar el servicio temporalmente por riesgo de contagio o haber sido despedida. La cuantía será el 70% de la base reguladora anterior al mes en que se ha producido la pérdida de ingresos y no podrá ser superior al salario mínimo interprofesional. Los detalles del subsidio se pueden consultar aquí.

**Sacar recursos de fondos de pensiones**

En el plazo de seis meses desde la declaración del estado de alarma, el Gobierno amplía las circunstancias por las que se pueden retirar fondos de los planes de pensiones (también de planes de empresa y mutualidades). Afecta a aquellas personas que estén en paro por un ERTE relacionado con la COVID-19, los empresarios de establecimientos cuya apertura se haya impedido por el decreto del estado de alarma y los trabajadores autónomos que "hayan cesado su actividad" como consecuencia de la crisis del coronavirus. Puede acceder aquí al detalle de estas medidas, como cuánto dinero pueden retirar los participantes y el tratamiento fiscal de estos recursos.

**Sobre el subsidio por cuidado de niños con cáncer**

Se ha decretado también que el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave será compatible con la prestación por desempleo como consecuencia de un ERTE por el Covid-19. El ERTE que tramite la empresa para los trabajadores que estén acogidos a esta medida solo deberá alcanzar a "la parte de la jornada no afectada por el cuidado del menor". "Durante el tiempo que permanezca el estado de alarma no existirá obligación de cotizar, teniéndose el periodo por cotizado a todos los efectos", recoge el texto.

**Prórroga de contratos de docentes e investigadores**

Las disposiciones adicionales duodécima y decimotercera del real decreto del pasado 31 de marzo desarrollan ampliaciones de los contratos de ayudantes, profesores ayudantes doctores, profesores asociados y profesores visitantes en Universidades, así como de investigadores en convocatorias públicas, que se vean afectados por el estado de alarma, con diferentes opciones de prórrogas una vez concluya la crisis sanitaria.

**Sanciones para las empresas**

La ministra de Trabajo ha destacado que las medidas laborales aprobadas suponen un gran esfuerzo para las arcas públicas, por lo que el Gobierno estará vigilante ante posibles abusos. En este sentido, se contemplan sanciones para las compañías que abusen de los ERTE, como en los casos en que presenten solicitudes con "falsedades o incorrecciones en los datos facilitados". También será sancionable "la conducta de la empresa consistente en 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". Trabajo reguló específicamente el sector sanitario y de la dependencia como "esenciales" con la intención de evitar los ERTE en empresas privadas de estos ámbitos.

El Gobierno también advierte de sanciones para los autónomos y empresas que abusen o mientan en la petición de moratorias en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

**Dinero de la formación profesional para el paro**

EL Ejecutivo ha establecido que "con carácter excepcional y extraordinario", debido al impacto económico de las medidas frente a la crisis del COVID-19, podrá destinar los ingresos de las cotizaciones sociales por formación profesional obtenidos en 2020 a la financiación de la protección por desempleo. La medida ha generado bastante malestar entre algunas Comunidades Autónomas, como Galicia y Catalunya, que han criticado la falta de diálogo del Gobierno central con las autoridades regionales pese a que la decisión merma de ingresos a las autonomías y limita sus oportunidades de formación.

Además de todas estas medidas de carácter laboral laborales, el Gobierno ha aprobado otras muchas sociales y económicas que en algunos casos tienen una especial incidencia en los trabajadores autónomos y en aquellos con menos recursos, como las moratorias en el pago de las hipotecas, las ayudas al alquiler, la ampliación del bono social eléctrico, avales a eléctricas y créditos para el sistema eléctrico y gasista y avales públicos para evitar la quiebra de empresas y autónomos por el coronavirus, entre otras.