

Políticas para mitigar el impacto laboral y social del Covid-19 en el período de transición

EsadeEcPol InDepth #1 Abril 2020

AUTORES

Jesús Lahera Forteza

Profesor Titular
Derecho del Trabajo y
Seguridad Social Universidad
Complutense
y Consultor Jurídico

Ramón Mateo Escobar

Economista

RESUMEN EJECUTIVO

- El trabajo recoge una revisión de las medidas aprobadas por el Gobierno español para mitigar el impacto laboral y social del Covid-19, así como una propuesta de **medidas adicionales para reforzar la protección del empleo** y asegurar que llegue a los trabajadores más vulnerables.
- Las medidas aprobadas hasta el momento por el Gobierno se articulan en **cuatro grandes líneas**: Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs), cobertura de las necesidades excepcionales de conciliación familiar y laboral, teletrabajo y permiso retribuido recuperable.
- Se propone una **simplificación de los procedimientos del ERTE** como alternativa a los despidos, que facilite su aplicación por las PYMES, descargue costes a las empresas y dé seguridad jurídica.
- Además, se plantea una efectiva **sustitución de rentas para los trabajadores afectados por el Covid-19**. Para autónomos, flexibilizar los requisitos para el reconocimiento de la prestación extraordinaria por cese de actividad y la exoneración de cuotas. Para temporales, ampliar el subsidio excepcional aprobado.
- Para trabajadores con responsabilidades familiares que no puedan teletrabajar, se propone una prestación extraordinaria vinculada a la reducción de jornada para cuidados familiares por Covid-19. Para los trabajadores fijos discontinuos, una plena cobertura social en períodos de inactividad en esta temporada y el reconocimiento de un subsidio de desempleo excepcional. Para desempleados, **un subsidio extraordinario**.

01. Análisis de las medidas adoptadas para mitigar el impacto del Covid-19 en España

1. Medidas para proteger el empleo durante la crisis del Covid-19

En el ámbito laboral, las medidas aprobadas por el Gobierno español en sucesivos Reales Decretos-leyes tras la declaración de estado de alarma¹ han buscado que el impacto de la suspensión o restricción de actividades empresariales, así como el de la propia crisis sanitaria y económica, se **canalice preferentemente a través de la figura de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)**, que combinan reducciones de jornada o suspensiones del contrato con el reconocimiento a los trabajadores afectados de una protección social específica por desempleo.²

Las **necesidades excepcionales de conciliación familiar y laboral**, exigidas por el cierre durante el estado de alarma de los centros educativos y otros análogos, se han pretendido atender mediante el desarrollo de **procedimientos específicos de adaptación de las condiciones de trabajo y reducciones de jornada por cuidado relacionado con el Covid-19**, a iniciativa del trabajador.³

De manera transversal, se ha instaurado, en esta situación excepcional, un **deber empresarial de implantar teletrabajo** siempre que sea posible, a fin de garantizar la salud pública reduciendo los desplazamientos por motivo laboral, y, a la vez, facilitar la conciliación familiar y laboral.⁴

Finalmente, se articula un **permiso retribuido recuperable** ante la prohibición de trabajo presencial en actividades no esenciales, de 30 de marzo a 9 de abril.⁵

Las cuatro líneas de acción política coinciden con las directrices del paradigma europeo de flexiseguridad laboral, especialmente ante una crisis: **combinar flexibilidad laboral con protección social para salvar empleos**, atender las necesidades excepcionales de conciliación familiar, aprovechar herramientas de flexibilidad tecnológica como el teletrabajo e intensificar la distribución irregular de la jornada con flexibilidad en el tiempo de trabajo. Las medidas **redistribuyen los costes públicos y privados en una situación laboral excepcional**, respondiendo también así a este paradigma europeo.

1 El Real Decreto-Ley 8/2020 (BOE 18 de marzo) articula medidas laborales y sociales ante la declaración previa de estado de alarma por el Real Decreto 463/2020 (BOE 14 de marzo), debida a la crisis sanitaria causada por la pandemia Covid-19; norma posteriormente modificada por Real Decreto 465/2020. Estas medidas han sido complementadas por el Real Decreto-Ley 9/2020 (BOE 27 de marzo) y por el Real Decreto-Ley 10/2020 (BOE 29 de marzo), una vez decidida la paralización de trabajo presencial en actividad no esencial hasta el 9 de abril. Se han adoptado medidas sociales añadidas luego en Real Decreto-Ley 11/2020 (BOE 1 de abril) y Real Decreto-Ley 13/2020 (BOE 8 de abril). El estado de alarma fue prorrogado hasta el 11 de abril, por el Real Decreto 476/2020, y ha sido prorrogado luego hasta el 26 de abril (BOE 11 de abril), estando ya incluso anunciada una futura prórroga.

2 Artículos 22-25 y disposición adicional sexta del RDL 8/2020.

3 Artículo 6 del RDL 8/2020.

4 Artículo 5 del RDL 8/2020.

5 Artículos 2 y 3 del RDL 10/2020.

1.1. ERTes específicos con protección social

Se articula un **ERTE, de suspensión contractual o reducción de jornada, específico por fuerza mayor**, con autorización administrativa a solicitud de la empresa. La *“fuerza mayor”* que motiva un ERTE responde a supuestos de hecho con causa directa en el Covid-19 o en las medidas de estado de alarma. Hay dos tipos de ERTE específico por fuerza mayor. El primero, el **estrictamente sanitario**, se ampara *“en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria”*. El segundo, el que tiene causa directa en las **medidas del estado de alarma**. Las pérdidas, totales o parciales, de actividad como consecuencia de la declaración de 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 mercancías y la falta de suministro que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad”* justifican un ERTE suspensivo o de reducción de jornada por fuerza mayor. Son ERTes que se están aplicando en las numerosas actividades empresariales suspendidas (hostelería, sector hotelero, comercio minorista, espectáculos de ocio y deportivos, turismo, etc.) o restringidas (transporte) pero, también, en las de los proveedores y contratistas de las mismas (todo tipo de servicios), así como en supuestos de falta de suministro por el estado de alarma que impide la producción (sector industrial, sobre todo).

El **procedimiento de constatación administrativa de la fuerza mayor es urgente** y la ausencia de respuesta de la autoridad laboral es silencio positivo. La empresa puede suspender contratos de trabajo o, si es posible, reducir jornada, accediendo los trabajadores a situación de **desempleo total o parcial**. La medida se acompaña de la **eliminación del período de carencia** para el acceso al desempleo y establece la **reposición de la prestación al reanudarse la actividad**, poniendo el contador a cero. También se **exonera de las cuotas de la Seguridad Social** a la empresa, pero con el compromiso de mantener el empleo seis meses con posterioridad a la finalización del estado de alarma.

Todo aquel ERTE relacionado con el Covid-19 que no responda a una fuerza mayor se articula a través de otro procedimiento específico que, como es regla general⁶, **no necesita de autorización administrativa**. Se abre período breve de consultas con los representantes de los trabajadores para alcanzar acuerdo y, en su defecto, decide la empresa, sin perjuicio de impugnación judicial. Si no hay representantes, tiene prioridad una mesa sindical del sector en las consultas o, en su defecto, los comités ad hoc elegidos en asamblea, fórmula ya prevista en nuestro ordenamiento aunque de manera más directa sin este paso previo sindical⁷. Las caídas de demanda y consumo y reestructuraciones productivas debidas al contexto económico del Covid-19 están motivando también muchos ERTes específicos con suspensiones y reducciones de jornada. La **protección social por desempleo es idéntica a uno de fuerza mayor, pero sin exoneración de cuotas empresariales**.

6 Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

7 Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La **prohibición de despidos** por las causas de estos ERTes tiene un **alcance relativo**⁸. Implica que estos despidos individuales o colectivos sean **improcedentes**, pasando la indemnización de 20 a 33 días salario/año, **sin que se haya impuesto la nulidad** con readmisión y salarios. Y no descarta despidos por causas empresariales, individuales o colectivos, de la regla general⁹, tras el estado de alarma.

1.2. Reposición de desempleo a fijos discontinuos

Se establece una **reposición de las prestaciones de desempleo de 90 días en los trabajadores fijos discontinuos y aquellos a tiempo parcial que realizan trabajos fijos y periódicos en fechas ciertas** que vean suspendidos sus contratos como consecuencia del impacto de la crisis del Covid-19 durante períodos que, en situación de normalidad, habrían sido de actividad¹⁰. En previsión de largos períodos de inactividad de este colectivo, se les confiere esta protección reforzada.

1.3. Medidas específicas de conciliación familiar

Se articulan **medidas específicas de conciliación familiar de adaptación y reducción de jornada** a 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”*. El ejercicio de estos derechos está fundamentado en las circunstancias excepcionales de necesidad de presencia del trabajador/a para la atención de estas personas *“por razón de edad, enfermedad o discapacidad”* y cuidado personal y directo como *“consecuencia del coronavirus”*. También se pueden fundamentar ante el *“cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza”*. Son derechos individuales, fundamentados en estos motivos con un ejercicio *“justificado, razonable y proporcionado a la situación de la empresa”*.

Se permite, de un lado, al trabajador/a **solicitar la adaptación de su jornada, horario o condiciones laborales, incluido teletrabajo**, para atender este cuidado, incentivando acuerdos urgentes con la empresa. De otro lado, se reconoce una reducción de jornada por cuidado que puede alcanzar el 100% de jornada, con disminución proporcionada de salario sin protección social. Se ofrece así flexibilidad al trabajador para adaptarse a esta situación, lo que va a obligar a las empresas a una gran flexibilidad organizativa interna o a contrataciones temporales de interinos.

1.4. Prioridad del teletrabajo

Se establece el **deber empresarial de implantar teletrabajo** en su organización durante el estado de alarma. Las empresas *“establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo adoptar las medidas oportunas si ello es técnicamente y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación es proporcionado”*. El **teletrabajo es, así, “prioritario”, respecto a los ERTes**, y aparece, también, como **medida preferente de conciliación laboral y familiar y de**

⁸ Artículo 2 del RDL 9/2020.

⁹ Artículo 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰ Artículo 25.6 del RDL 8/2020.

protección de salud pública. Se intentan evitar así desplazamientos a los centros de trabajo. Se intensifica una herramienta flexible de trabajo que ya estaba presente en el sistema¹¹ y en muchos protocolos de empresas. La medida va acompañada de un **Plan Acelera** de ayudas a las pymes para inversiones tecnológicas en teletrabajo.

1.5. Permiso retribuido recuperable

La decisión gubernativa de prohibir trabajo presencial en actividades no esenciales ha conllevado reconocer un **permiso retribuido recuperable** a los trabajadores en estas situaciones. Las actividades esenciales son tasadas¹² y la medida **afecta a trabajadores del resto que no realicen teletrabajo ni estén afectadas por ERTE**. Implica no trabajar, entre el 30 de marzo y el 9 de abril, cobrando el salario, para luego **recuperar esas horas no trabajadas a través de la distribución irregular de la jornada** antes del 31 de diciembre. Tras obligado período de consultas con los representantes de los trabajadores se busca acuerdo colectivo pero, en su defecto, decide la empresa esta disponibilidad de horas. La distribución irregular de jornada está ya presente en nuestro ordenamiento¹³ y ha sido aprovechada, como vía de flexibilidad laboral ante la crisis, con esta vía singular.

1.6. Protección social para autónomos por cese de actividad

Se reconoce, de manera extraordinaria, dada la situación de estado de alarma frente al Covid-19, una **prestación social por cese de actividad para los trabajadores autónomos** cuando su facturación descienda al menos un *“75 por 100 en relación con el promedio de facturación del semestre anterior”*¹⁴. Ello es importante en actividades suspendidas durante el estado de alarma que puedan impactar en autónomos, no teniendo que acreditar entonces esta reducción, y en descensos de consumo y demanda que reduzcan con este umbral los ingresos del colectivo. La cuantía es el 70% de base reguladora. Tiene duración de un mes ampliable hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma. Se aplica exoneración de cuotas y se considera este tiempo como cotizado.

1.7. Subsidios específicos para trabajadores temporales y domésticos

La **extinción de contratos temporales** está siendo una **medida de ajuste de empleo en esta crisis del Covid-19**, como demuestran los datos de desempleo. La declarada interrupción del cómputo de la duración del contrato temporal en un ERTE¹⁵ tiene un alcance relativo porque muchos temporales no están afectados esta medida. La eliminación de período de carencia de desempleo en ERTE puede haber facilitado la entrada de temporales, pero muchos de estos contratos habrán sido extinguidos antes, o lo serán cuando se reanude la actividad pese a esta

11 Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

12 Anexo del RDL 10/2020.

13 Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

14 Artículo 17 del RDL 8/2020, modificado por DF 2ª RDL 13/2020.

15 Artículo 5 del RDL 9/2020.

interrupción. Los trabajadores temporales que ven extinguidos sus contratos tienen **protección por desempleo**, reforzada por un **subsidio específico de un mes** en contratos de al menos dos meses, sin la cotización necesaria para acceder a esta protección¹⁶.

Más gravosa es la situación de los **trabajadores/as de servicio doméstico** por la **vulnerabilidad de sus contratos**, sujetos a desistimiento del titular del hogar en el marco de relación laboral especial, sin protección social por desempleo. **No pueden hacer ERTE** y si se extinguen sus contratos **no acceden a protección social por desempleo**. Ello ha motivado la aprobación de un **subsidio extraordinario** para este colectivo en caso de extinción del contrato o reducción de la actividad¹⁷.

2. El desigual reparto de costes públicos y privados de las medidas

El **reparto de costes públicos y privados del impacto económico del Covid-19** en estas medidas laborales y sociales es **desigual**.

Si bien el **Estado absorbe buena parte del coste** a través de protección social de los afectados y exoneraciones de cuotas de Seguridad Social, con importantes cuantías de renta pública, **empresas, autónomos y trabajadores por cuenta ajena también asumen costes significativos**.

Del lado de las empresas, **sólo están sujetas a exoneración de las cuotas de la Seguridad Social durante el estado de alarma las que efectúen un ERTE por fuerza mayor**, además con la dura condición de mantener el empleo en seis meses posteriores. En los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, este coste es asumido por las empresas. También lo es en los ERTEs por fuerza mayor que no cumplan el compromiso de mantenimiento del empleo, lo que, en su formulación actual, es previsible que ocurra en muchas ocasiones. Hay que añadir que la inseguridad jurídica generada por la complejidad de los procedimientos articulados en ERTEs ha ocasionado **gastos empresariales de tramitación y asesoramiento** que podrían haberse evitado.

Del lado de los trabajadores, el acceso al desempleo con un 70% de base reguladora y el tope máximo de prestación social del Régimen General **devalúa considerablemente su poder adquisitivo**, pues no existe complemento salarial, a no ser que lo establezca voluntariamente la empresa. Del mismo modo, los trabajadores/as que reducen su jornada al 100% **sacrifican su salario durante la vigencia de la medida sin que se haya ofrecido ninguna renta compensatoria**.

En el permiso retribuido recuperable aplicado entre el 30 de marzo y 9 de abril, existe un **reparto de costes entre empresa y trabajador, sin asumir ninguno el Estado**. La empresa debe mantener el pago de los salarios cuando no se trabaja y el trabajador recuperar las horas no trabajadas cuando se reanude la actividad normal.

¹⁶ Artículo 33 del RDL 11/2020.

¹⁷ Artículos 30-32 del RDL 11/2020.

Finalmente, en los autónomos, el acceso a prestación por cese de actividad con un 70% de base reguladora, teniendo en cuenta que muchos cotizan por la base mínima, tiene también un **impacto significativo de devaluación de su poder adquisitivo**. Y los autónomos que mantienen actividad, con reducción de ingresos sin alcanzar el 75%, **no están exonerados de cuotas ni de pago de impuestos**, pues tan sólo se han aprobado moratorias, no exenciones propiamente dichas.

La conclusión es que, **si bien el Estado asume parte del coste con protección social, las empresas, trabajadores y autónomos soportan costes económicos significativos en la aplicación de estas medidas durante la crisis del Covid-19**.

3. ¿Cabía una alternativa más sencilla y con mayor soporte público?

La opción del Gobierno por **medidas de flexiseguridad laboral** ha sido positiva pues va dirigida a salvar empleos, con flexibilidad laboral en distintas dimensiones y protección social por desempleo total o parcial, en una situación económica y laboral crítica como la vivida con la declaración de estado de alarma, el 17 de marzo, por la crisis del Covid-19. Pero los **costes de tramitación** de las medidas para las empresas están siendo excesivamente altos, con inseguridad jurídica, a cambio de **escasas ventajas económicas**. El reparto de costes entre empresa y trabajador del permiso retribuido recuperable, en actividad no esencial, muestra, por su parte, una **retirada de la cobertura pública** ante un parón económico sin precedentes.

Cabe pensar si eran posibles **alternativas más sencillas y con mayor soporte de aseguramiento público** en una situación así. Se podría haber articulado un modelo más sencillo con **teletrabajo** y, si ello no era técnicamente posible, **acceso automático a ERTE** por la empresa con exoneraciones de cuotas y protección social por desempleo. La empresa de actividad no esencial sólo tendría que haber declarado la imposibilidad de teletrabajo y sus trabajadores pasarían directamente a ERTE suspensivo o de reducción de jornada con esta protección social. En vez de dividir los ERTEs en fuerza mayor o causa empresarial, dando protagonismo a la autoridad administrativa con una acumulación de procedimientos, se tendría, quizás, que haber **simplificado el sistema con decisiones empresariales de ERTE**, comunicadas al SEPE, a efectos de gestión del desempleo, para solventar una situación de excepcionalidad. Se habrían **reducido así más costes a las empresas y garantizado a los trabajadores protección social en este tiempo provisional**.

Lo mismo sucede con los **autónomos**. Quizás la opción más sencilla, al menos en actividades no esenciales, hubiera sido ofrecerles a **todos, al margen de su caída de ingresos, la opción por la cobertura social y exoneración de sus cuotas** de Seguridad Social e impuestos en este tiempo provisional. **Se habría reducido el impacto de la crisis en su situación con la garantía pública de renta**.

Era viable, en hipótesis, un **modelo más sencillo de flexiseguridad, aunque hubiera sido más costoso a corto plazo en gasto social de desempleo**. En todo caso, este debate es ya estéril, y lo importante es cómo afrontar, de cara al futuro, la recuperación económica en esta misma clave de flexiseguridad laboral, donde **los ERTEs y la protección social van a seguir teniendo un protagonismo esencial**.

Figura 1

Medidas de protección en el ámbito laboral ante el Covid-19. (parte 1)

| Norma | Medidas adoptadas en el ámbito laboral y social para mitigar el impacto del Covid-19 en España | |
|---------------------------|---|--|
| RDL 6/2020 10 de marzo | <ul style="list-style-type: none"> Se asimila la incapacidad temporal por aislamiento o contagio por Covid-19 a la causada por accidente de trabajo, con derecho a prestación del 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja. | |
| RDL 7/2020 12 de marzo | <ul style="list-style-type: none"> Se asimila la incapacidad temporal por Covid-19 a la causada por accidente de trabajo también en el caso de funcionarios públicos. Se bonifica el 50% de las cuotas a la Seguridad Social de trabajadores fijos discontinuos en sectores de turismo, hostelería y comercio en alta durante los meses de febrero a junio de 2020. | |
| RDL 8/2020 12 de marzo | <ul style="list-style-type: none"> Se establece el carácter preferente del trabajo a distancia durante la crisis sanitaria del Covid-19 y se facilita su implantación. Se disponen medidas de adaptación de la jornada y el horario y se reconoce el derecho a una reducción de jornada especial para el cuidado de familiares en circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19. Se crea una prestación extraordinaria para trabajadores autónomos que tengan que cerrar el establecimiento de su negocio por el estado de alarma o por pérdidas del 75% o más en comparación con el semestre anterior. Se establece el procedimiento de autorización administrativa para la solicitud de ERTE por fuerza mayor relacionada con el Covid-19. Se flexibiliza el procedimiento de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en el resto de casos. Se establece una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social de trabajadores afectados por un ERTE de fuerza mayor por Covid-19 en empresas de menos de 50 trabajadores, o del 75% de las cuotas en empresas con una plantilla mayor, condicionadas en ambos casos al mantenimiento del empleo durante seis meses siguientes al estado de alarma. Se reconoce el derecho a la prestación por desempleo sin periodo de carencia previo y sin que su reconocimiento compute para futuros derechos a los trabajadores afectados por un ERTE durante el estado de alarma, tanto en fuerza mayor como en los de causa empresarial Se reconoce el derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo hasta 90 días a los trabajadores fijos discontinuos que finalicen su actividad antes de lo previsto en su contrato. Se suspenden las penalizaciones por la presentación extemporánea de solicitudes de prórroga o reanudación de prestación y subsidio de desempleo. Se establece la prórroga de oficio del subsidio de desempleo, cuando se prevea su posibilidad de prórroga semestral, y se suspenden las penalizaciones por la presentación extemporánea de declaración de rentas anual para su percepción. | |

Fuente: *Elaboración propia a partir de los Reales Decretos-leyes publicados en el BOE*

Figura 1

Medidas de protección en el ámbito laboral ante el Covid-19. (parte 2)

| Norma | Medidas adoptadas en el ámbito laboral y social para mitigar el impacto del Covid-19 en España |
|----------------------------|---|
| RDL 9/2020 27 de marzo | <ul style="list-style-type: none"> · Se prohíbe justificar despidos en las causas de fuerza mayor o económicas, técnicas, organizativas y de producción que amparan un ERTE (esto es, los despidos por estas causas se consideran siempre improcedentes). · Se flexibiliza el procedimiento para el reconocimiento de la prestación por desempleo a trabajadores afectados por ERTE durante el estado de alarma. · Se aclara la suspensión del cómputo de plazos de los contratos temporales que se vean suspendidos por un ERTE. · Se limita la duración aplicativa de los ERTE y de las medidas excepcionales vinculadas a los mismos a la fecha de finalización del estado de alarma. · Se prevé la imposición de sanciones y el reintegro de las cantidades indebidas de las empresas que apliquen un ERTE de forma fraudulenta. |
| RDL 10/2020 29 de marzo | <ul style="list-style-type: none"> · Se regula un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, de ausencia del trabajo entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, para todos los trabajadores en actividades declaradas no esenciales que no teletrabaje. |
| RDL 11/2020 30 de marzo | <ul style="list-style-type: none"> · Se establece una moratoria en el pago de las cuotas a la Seguridad Social de abril a junio de 2020, por los trabajadores por cuenta ajena, y de las de mayo a junio de 2020, para los trabajadores autónomos. · Se crea una prestación extraordinaria para los trabajadores del Sistema Especial de Empleo del Hogar por reducción de actividad o de despido. · Se crea un subsidio de desempleo extraordinario para los trabajadores temporales por fin de contrato, cuando su duración sea de más de 2 meses. |
| RDL 13/2020 7 de abril | <ul style="list-style-type: none"> · Se reconoce la compatibilidad entre la percepción de una prestación o subsidio de desempleo, prestación por cese de actividad u otras prestaciones análogas con trabajos agrícolas durante esta temporada. · Se prorroga el permiso de trabajo de personas inmigrantes para que puedan ser contratadas para trabajos agrícolas durante esta temporada. |

Fuente: *Elaboración propia a partir de los Reales Decretos-leyes publicados en el BOE*

02. Propuesta de medidas adicionales para reforzar la protección del empleo y asegurar que llegue a los trabajadores más vulnerables

1. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)

Los **ERTEs han sido una pieza fundamental** dentro de las medidas adoptadas hasta el momento frente a la crisis del Covid-19. Como se ha evidenciado al inicio, gracias a esta herramienta se ha logrado **amortiguar el impacto en desempleo en la primera fase de la crisis**. Sin esta herramienta habría existido una auténtica debacle en el mercado de trabajo, como apuntan los últimos datos de desempleo.

Las fases graduales que se avecinan de estado de alarma y su posterior levantamiento cuando se supere la crisis sanitaria van a obligar a adoptar **medidas adicionales para seguir protegiendo el empleo**. Y los **ERTEs van a volver a ser fundamentales** para este objetivo. Por ello, se proponen las siguientes medidas:

1.1. Regular una normativa que facilite los ERTEs suspensivos y de reducción de jornada, de cara a un próximo escenario de desescalada gradual que permita una recuperación paulatina.

Los escenarios no van a ser ya de fuerza mayor por Covid-19, sino de caída sustancial de consumo y facturación. Esto hará que **adquieran mayor relevancia los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, que no requieren para su aplicación de autorización administrativa. Esta transición relajará la acumulación de expedientes administrativos, si bien a costa de una mayor litigiosidad si no se adopta una normativa que contribuya a evitarlo. Se debe aceptar literalmente la posibilidad de **afectación y desafectación flexible de trabajadores afectados por ERTEs en función de los aumentos graduales de actividad** que puedan experimentar las empresas durante la recuperación económica.

1.2. Simplificar los procedimientos para que las empresas puedan acordar suspensiones del contrato de trabajo y reducciones de jornada ajustadas a sus circunstancias, haciendo que sean alternativas viables a los despidos.

Se debería valorar **distinguir entre procedimientos individuales y colectivos, según el número de afectados**¹⁸, como se hace en los procedimientos de despido y modificación sustancial de condiciones de trabajo. Los primeros se realizarían previa información a los representantes de los trabajadores, si los hay, y los segundos previa apertura de consultas con dichos representantes. Cuando estos no existan, se acudiría a esta misma regla general, esto es, una asamblea que elija

¹⁸ Los artículos 41.1, sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, y 51.1, sobre despidos colectivos, del Estatuto de los Trabajadores, establecen en ambos casos que se considera decisión colectiva la que, en un periodo de 90 días, afecte al menos a: (a) 10 trabajadores, en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores; (b) El 10% diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; y (c) 30 trabajadores, en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

directamente mesa sindical o comité *ad hoc*, sin la traba impuesta de dar prioridad a la mesa sindical. Se **facilitarían así los ERTEs en las PYMES como alternativas al despido**.

1.3. Facilitar la gestión de la protección por desempleo a través de las empresas, como se viene haciendo durante esta crisis.

De forma semejante al modelo del *'kurzarbeit'* alemán, se buscaría que las empresas opten siempre por la **reducción de la jornada o la suspensión del contrato como mecanismos de ajustes internos alternativos o, al menos, previos al despido**. Se debe continuar con la política de **reposición de prestaciones de desempleo**, de modo que las consumidas durante la aplicación de estos mecanismos de ajuste no computen para el reconocimiento de futuros derechos. Se debería prever la posibilidad de **articular complementos a estas prestaciones por desempleo en caso de que la duración de estas medidas de ajuste se alarguen**, si no con carácter general para todos los trabajadores, sí atendiendo a circunstancias como su edad o sus responsabilidades familiares.

1.4. Exonerar las cuotas empresariales de Seguridad Social a todas las empresas en los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que se apliquen durante la crisis del Covid-19.

Se extendería así el mismo beneficio que se aplica a los actuales ERTEs por fuerza mayor relacionada con el Covid-19. El beneficio estaría **condicionado al mantenimiento de un porcentaje razonable del nivel del empleo en la empresa** durante un tiempo proporcional tras la finalización del ERTE.

1.5. Permitir la extensión de la duración de los ERTEs por fuerza mayor más allá de la fecha de finalización del estado de alarma.

Estos ERTEs deberían mantenerse durante todo el tiempo que fuese necesario para asegurar la posibilidad de una reincorporación viable de los trabajadores afectados. Se debe establecer que **estos ERTEs se mantendrán hasta, al menos, un mes después de la declaración de cese de la fuerza mayor por la autoridad competente**. Una reincorporación forzosa sin las condiciones apropiadas, como la que actualmente prevé la normativa¹⁹, sería inasumible y podría llevar a forzar el despido de los trabajadores afectados, agravando la crisis.

Estos nuevos ERTEs van a proteger el empleo en una situación dura y difícil, por lo que sería deseable incentivar su utilización. En esta dirección va la **propuesta de la Comisión Europea de un Fondo Europeo de Desempleo (SURE), ya aprobada por el Eurogrupo**, destinado a medidas de reducción de horas de trabajo para salvar empleos. La implantación del SURE, dotado con **100.000 millones de euros**, debería **servir al Gobierno de España para financiar esta política** que va a ser esencial en los próximos meses. Estas circunstancias obligan, aún más, a reformar la normativa de ERTEs para hacerlos **más flexibles y capaces de responder a esta situación excepcional**, como hemos propuesto.

¹⁹ Disposición adicional primera del RDL 9/2020.



Oficina de Empleo de la Comunidad de Madrid, cerrada por la crisis sanitaria. (Creative Commons)

2. Trabajadores por cuenta propia o autónomos

Los **trabajadores autónomos**, en su calidad de gerentes de negocios y empresas, son los encargados en la práctica de la **ejecución y supervisión de las políticas frente al Covid-19**, incluidas las dirigidas a preservar los puestos de trabajo a través de medidas de adaptación del horario y la jornada o de ajuste interno temporal. Por ese motivo, el **sostenimiento de los autónomos resulta indispensable para que la economía pueda recuperarse** una vez superada la fase de confinamiento para frenar la propagación del Covid-19. El **cese de actividad de un autónomo implica el de su negocio y el de los trabajadores** que están con él. De ahí que, para proteger a los segundos, sea condición que los primeros mantengan su actividad.

Entre las medidas aprobadas para apoyar a los autónomos hasta ahora, destacan, en particular, la **prestación extraordinaria con exoneración de cuotas** para los que han visto suspendida su actividad o caer sus ingresos y la **moratoria en el pago de las cuotas a la Seguridad Social** para todos los demás. No obstante, cabe objetar que **ambas medidas establecen requisitos demasiado restrictivos**. La prestación sólo se reconoce a los autónomos cuya caída de ingresos haya sido del 75% o más, mientras que quienes experimentan una caída marginalmente inferior no reciben nada. La moratoria de cuotas de autónomos, por su parte, **no podrá aplicarse a las de marzo y abril**, justo los dos meses en que esta medida puede ser más necesaria. Teniendo esto presente, con la finalidad de ofrecer una **protección adecuada para los autónomos**, al menos equivalente a la que se dispensa a los trabajadores por cuenta ajena, se proponen las siguientes medidas adicionales:

2.1. Simplificar al máximo posible los trámites de solicitud de la prestación extraordinaria para que pueda concederse de manera inmediata.

Se debe valorar, en lugar de requerir al autónomo que tenga que acreditar los requisitos exigidos para acceder a la prestación, que se le pueda **reconocer la prestación con la simple presentación una declaración responsable** de que cumple los requisitos exigidos, **acompañada de las pruebas documentales** que estime necesarias, pudiendo todo ello hacerse **por medios electrónicos**. La prestación se **concedería de manera inmediata** y el cumplimiento de los requisitos sería comprobado de oficio posteriormente por la administración. Cuando no se cumpliesen, el autónomo podría optar por devolver la cuantía de la prestación de acuerdo con el procedimiento de pago fraccionado previsto legalmente.

2.2. Adelantar la extensión de la moratoria de cuotas de la Seguridad Social para que incluya la cuota del mes de abril.

2.3 Reducir al 40% la caída de ingresos exigida para el reconocimiento de la prestación por cese de actividad de los autónomos.

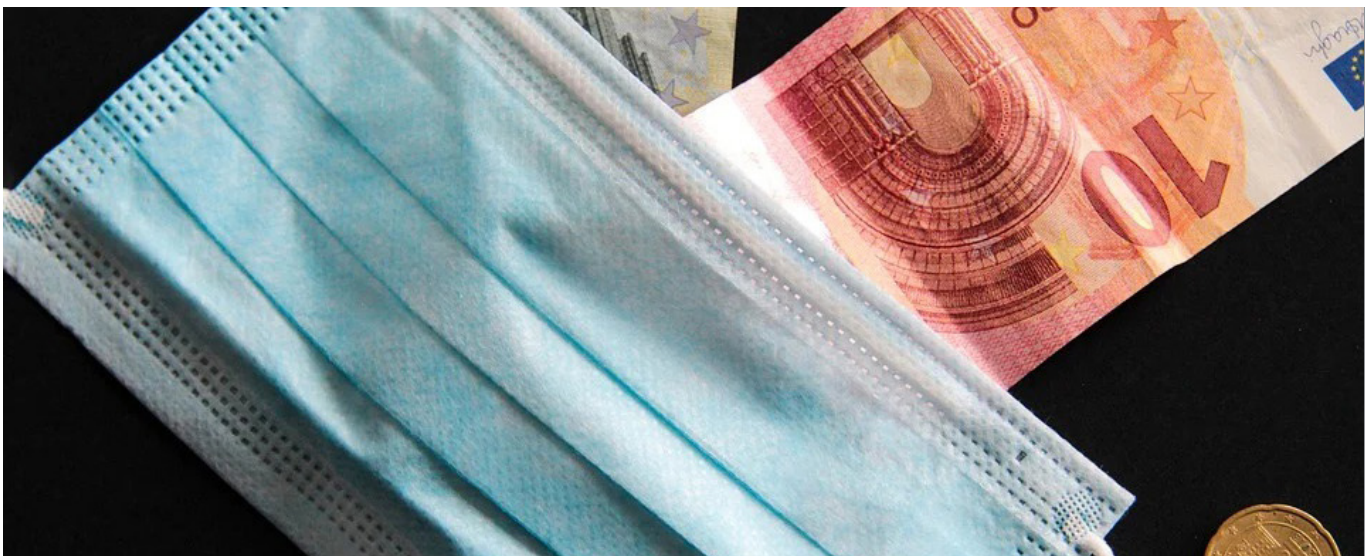
Se establecería el **mismo porcentaje previsto para beneficiarse de otras medidas** como la moratoria de hipotecas o alquileres, en lugar del 70% exigido ahora para la prestación.

2.4. Exonerar del pago de las cuotas a la Seguridad Social a los autónomos que tengan que cuidar de menores o de familiares afectados por el Covid-19.

Los autónomos no tendrán que pagar cuotas cuando acrediten deberes de cuidado de menores o familiares dentro del segundo grado por consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y estén en alguna de las siguientes circunstancias:

- Estén en **cuarentena o aislamiento** por **Covid-19**, hasta el alta médica.
- Estén afectados por el **cierre de colegios u otros análogos**, como centros de día para personas mayores o con discapacidad, hasta la reapertura.
- Estuviesen **al cuidado de una tercera persona que no pueda seguir encargándose de ellos** por padecer Covid-19 o tener que hacerse cargo de familiares propios afectados, hasta que cesen dichas circunstancias.

2.5. Asumir el pago de las cuotas de los autónomos durante la baja médica por Covid-19 desde el primer día. La Seguridad Social se haría cargo del pago de la cuota desde el inicio de la prestación por incapacidad temporal a la que tengan derecho los autónomos en cuarentena o aislamiento por Covid-19.



3. Trabajadores con responsabilidades familiares

La **conciliación de la vida laboral y familiar**, un objetivo de por sí complejo, resulta si cabe **más difícil durante el periodo de confinamiento**. De este modo, los **trabajadores en actividades esenciales deben seguir realizando su prestación laboral**, mientras que se **dificulta o imposibilita el acceso a los recursos que hacen factible esta conciliación**: desde los propios centros educativos y otros análogos como guarderías o ludotecas, ahora cerrados, al recurso a la familia o amistades del trabajador, ahora también confinados en sus domicilios, pasando por la contratación de cuidadores profesionales.

Es verdad que entre las medidas aprobadas en el ámbito laboral se recoge la **obligación de la empresa de priorizar el teletrabajo siempre que sea posible** y el **derecho de los trabajadores de solicitar la adaptación del horario o la jornada o**, en su caso, de **acogerse a una reducción de jornada especial para el cuidado de familiares en supuestos relacionadas con el Covid-19**, que puede alcanzar hasta el 100% de la jornada. Sin embargo, una crítica recurrente de esta medida es que la misma implica una **reducción proporcional del salario**, lo que hace que para muchos trabajadores esta posibilidad, aunque les dote de más tiempo para su familia, **no resulte factible** al tener que renunciar a los ingresos necesarios para su atención.

Esta circunstancia fue precisamente la que motivó que, en un principio, el Gobierno anunciase su **intención de aprobar una prestación extraordinaria que compensase todo o parte de la reducción salarial** derivada de la reducción de jornada especial. Sin embargo, esta propuesta **pareció finalmente descartarse**, sin que se ofreciese ninguna razón para tal decisión.

No obstante, considerando acertado el planteamiento que ampara la propuesta lanzada inicialmente por el Gobierno, se propone la siguiente medida:

- 3.1. Reconocer la prestación por desempleo parcial para los trabajadores que se acojan a la reducción de jornada especial para cuidado de familiares en supuestos relacionados con el Covid-19**, al igual que se reconoce a los trabajadores sobre los que se aplica una reducción de jornada forzosa mediante ERTE, sin que se exija periodo de carencia previo y sin que su reconocimiento compute para el de futuras prestaciones.

En paralelo, como medida que facilite que las empresas puedan **compensar la reducción en la actividad de los trabajadores que opten por acogerse a esta reducción de jornada especial** con derecho a prestación, se plantea:

- 3.2. Establecer una bonificación del 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por los contratos de interinidad para la sustitución de los trabajadores que se acojan a la reducción de jornada especial para cuidado de familiares en supuestos relacionados con el Covid-19**, al menos, en la parte de la jornada que sea objeto de reducción, siempre que se celebren con **personas desempleadas** que figuren como demandantes de empleo o con trabajadores afectados por una **reducción de jornada o suspensión del contrato forzosa** por aplicación de un ERTE.

4. Trabajadores temporales

Como han puesto de manifiesto los últimos datos oficiales de desempleo, los **trabajadores con un contrato de duración determinada** afrontan un riesgo singular durante esta crisis sanitaria: que su **contrato temporal venza durante la vigencia del estado de alarma y no sea renovado, pasando sin solución de continuidad al desempleo**. Una situación que se complica porque en muchos casos estos trabajadores no reúnen el tiempo de cotización exigido para generar derecho a la prestación o al subsidio de desempleo y de la que tendrán muy difícil salir, al menos, mientras duren las medidas de confinamiento del estado de alarma.

Entre las últimas medidas aprobadas se incluye la creación de un **subsidio de desempleo excepcional para los trabajadores con un contrato temporal de al menos dos meses de duración** que finalizase con posterioridad al inicio del estado de alarma y que no hubiesen generado el derecho a la prestación ni al subsidio de desempleo. Se trata sin lugar de dudas de una **medida positiva que recoge una de las propuestas elaboradas en una publicación anterior de *EsadeEcPol Insight***.

No obstante, la **limitación del acceso al subsidio sólo para los contratos con duración de al menos dos meses puede considerarse muy restrictiva**. La justificación de que este plazo resulta indicativo de una relación laboral estable, algo discutible, pero uno de duración inferior no, también discutible, no parece demasiado firme. De otro lado, atendiendo a la realidad material, no puede ignorarse que **más del 42% de los contratos temporales tiene una duración inferior a un mes** y que la **duración media** de todos ellos es de **51,43 días**, inferior a los dos meses.

Teniendo esta realidad en cuenta, se plantea la siguiente propuesta:

- 4.1. Extender el subsidio excepcional por fin de contrato temporal a los trabajadores a los que, durante el estado de alarma, se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de un mes o más de duración**, en lugar de dos meses o más como se exige actualmente, así como a los que, **con independencia de la duración de su último contrato, hubiesen encadenado contratos de breve duración que conjuntamente sumasen una duración total de un mes o más dentro de los últimos tres meses**.

Asimismo, igual que se estima deseable flexibilizar el margen para el reconocimiento de este subsidio de desempleo excepcional, también conviene revisar el relativo a los trabajadores que quedan **a las puertas de completar el periodo de carencia necesario para generar derecho a la prestación contributiva por desempleo**, esto es, cerca de un año cotizado. En estos casos, la diferencia de trato entre percibir la prestación contributiva y el subsidio, sea el ordinario o el excepcional aquí referido, se presenta como **desproporcionada en relación con el escaso plazo de tiempo adicional que el trabajador requeriría para acceder a la prestación contributiva** y que no puede completar por finalizar la duración de su contrato antes.

Considerando esta circunstancia, se valoran las medidas siguientes:

- 4.2. **Prorrogar la duración máxima de los contratos temporales eventuales con duración de, al menos, seis meses, cuyo vencimiento se produzca durante la vigencia del estado de alarma y hasta su finalización**, sin que el tiempo prorrogado compute para la consideración legal de la naturaleza de la relación laboral del trabajador afectado como indefinida.
- 4.3. Como medida para **compensar el esfuerzo asumido por la empresa** por estos contratos temporales, podría igualmente establecerse una **bonificación del 100% de la cotización empresarial por los contratos temporales que se beneficien de esta prórroga excepcional**, que se mantendría aunque después quedasen afectados por un ERTE o se acojan a reducción de jornada especial para cuidado de familiares en supuestos relacionados con el Covid-19.

5. Trabajadores fijos discontinuos

Los **trabajadores fijos discontinuos** son aquellos que prestan su trabajo en actividades estacionales o de temporada, como el turismo o la agricultura, en las que las **fechas de inicio de la actividad en cada estación o temporada no pueden establecerse con certeza de antemano**. De ahí que el periodo de actividad de estos trabajadores **se inicie mediante un llamamiento** que debe producirse con la suficiente antelación. Durante el tiempo entre periodos de actividad, la **relación laboral de estos trabajadores se considera suspendida** y tienen derecho a la prestación o al subsidio de desempleo.

Es cierto que, entre las medidas de protección aprobadas, se contempla la **reposición de hasta 90 días de la prestación por desempleo a los trabajadores fijos discontinuos que deban finalizar su actividad antes de lo previsto** en su contrato por causas relacionadas con el Covid-19. No obstante, esta medida resulta insuficiente, puesto que son muchos los trabajadores fijos discontinuos que **no podrán ser llamados durante esta estación o temporada** debido al cierre de establecimientos y a la suspensión de actividades consideradas no esenciales durante la vigencia del estado de alarma. La temporada turística de este año, que será muy mala, obliga a tomar decisiones adicionales para este colectivo.

Ante esta previsión, se proponen las siguientes medidas adicionales:

- 5.1. **La ausencia de llamamiento en esta temporada no debe ser considerada un despido, que es la regla general**. No van a resultar aplicables los períodos mínimos de actividad reconocidos en algunos convenios colectivos. En ese sentido, resulta preferible cortocircuitar demandas de despido que puedan acarrear altos costes a las empresas
- 5.2. En contrapartida, se debe **asegurar a los fijos discontinuos protección social por desempleo en todo el período de inactividad de esta temporada**. A estos efectos, **no se deberían aplicar en esta temporada las duraciones máximas en función de la cotización de la temporada anterior** en las prestaciones de desempleo. De cara a la temporada que viene, se debe **mantener la reposición de las prestaciones de desempleo**.

5.3. Reconocer un subsidio de desempleo excepcional para los trabajadores fijos discontinuos que no tuviesen derecho a la prestación o subsidio por desempleo o lo hubiesen agotado para el momento en que debieran haber sido llamados pero no lo fueran por coincidir el inicio de la estación o temporada con la vigencia del estado de alarma, durante el tiempo previsto de duración del periodo de actividad no realizado.

6 .Trabajadores con contrato indefinido extinguido en periodo de prueba

Los **trabajadores cuyos contratos de trabajo han sido extinguidos en su período de prueba** durante el estado de alarma, sin alcanzar la prevista cotización de tres meses para acceder al desempleo de nivel asistencial, **están completamente desprotegidos**. Muchos de ellos cambiaron de trabajo con expectativas de un mejor salario y ahora se encuentra sin renta ni prestación social alguna. Es necesario atender esta situación específica, actualmente no cubierta, y por ello se propone:

6.1. Reconocer un subsidio excepcional de desempleo para trabajadores cuyos contratos se hayan extinguido durante el periodo de prueba por resolución a instancias del empresario, que no hayan generado derecho a prestación o subsidio de desempleo.

Si se ha dado una protección reforzada a trabajadores con un contrato temporal, igualmente habría que reconocerla para estos trabajadores, muchos de ellos con contrato indefinido.



Cerrado permanentemente debido al Covid-19. (Creative Commons)

7. Trabajadores en situación de desempleo

En último lugar, pero en absoluto menos importante, es obligado hacer referencia a la situación de los **trabajadores en situación de desempleo**. Una situación que, como se señalaba para los trabajadores temporales ante la finalización de su contrato, si de por sí es complicada lo es aún más ante las **medidas de confinamiento y limitación de la movilidad durante el estado de alarma que hacen muy difícil buscar un nuevo empleo**. Esta cuestión resulta especialmente relevante en estos momentos, pues el dato de desempleo de marzo de 2020 revela que el **número total de personas desempleadas supera los 3,5 millones**. La **tasa de cobertura** se sitúa en el **65%**, lo que implica que alrededor de **un millón y medio no tienen derecho a recibir ninguna prestación**.

Considerando estas circunstancias, el Gobierno ha anunciado su intención de **adelantar la puesta en marcha de su propuesta de “ingreso mínimo vital”**, una renta mínima dirigida a todas las personas, no necesariamente desempleadas, cuyos ingresos, considerados conjuntamente con los del resto de personas con las que conviva, no superen un determinado umbral. No obstante, existen ciertos **obstáculos que pueden retrasar la puesta en marcha de este ingreso mínimo vital**. Uno de los principales viene dado por la complejidad del **encaje de esta nueva prestación con otras existentes, tanto de competencia estatal como autonómica**, particularmente con las **rentas mínimas de inserción**, lo que requiere de un proceso de debate y negociación previa con las Comunidades Autónomas para evitar solapamientos que menoscaben el alcance o eficacia de esta nueva prestación.

Es por ese motivo que, sin perjuicio de la **continuidad de los trabajos que permitan hacer realidad la nueva prestación propuesta**, atendiendo a la **urgencia y excepcionalidad de las necesidades que se imponen por la actual crisis sanitaria del Covid-19**, se valora la siguiente alternativa:

- 7.1. El reconocimiento de un subsidio excepcional de desempleo a todos los trabajadores que hubiesen perdido su empleo por cualquier causa ajena a su voluntad en los últimos tres meses**, siempre que sus **ingresos**, de cualquier naturaleza, considerados conjuntamente con los del resto de personas que compongan su unidad de convivencia, **no superen un determinado umbral de renta**. Tanto este umbral como la cuantía del subsidio podrían **modularse en función del número de hijos o de otras circunstancias específicas**, a fin de maximizar la eficacia de su protección.

Figura 2

Medidas adicionales en el ámbito laboral para proteger a los colectivos más vulnerables ante el Covid-19. (parte 1)

| Destinatarios | Propuesta de medidas adicionales para proteger el empleo y asegurar que llegue a los trabajadores más vulnerables durante la crisis del Covid-19 |
|---|---|
| <p>Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs)</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Regular una normativa que facilite los ERTEs suspensivos y de reducción de jornada, de cara a un próximo escenario de desescalada gradual que permita una recuperación paulatina. Se debe aceptar la posibilidad de afectación y desafectación flexible de trabajadores afectados por ERTEs en función de los aumentos graduales de actividad. · Simplificar los procedimientos para que las empresas puedan acordar suspensiones del contrato de trabajo y reducciones de jornada. Se debería valorar distinguir entre procedimientos individuales y colectivos, según el número de afectados, como se hace en los procedimientos de despido y modificación sustancial de condiciones de trabajo. Se facilitarían así los ERTEs en las PYMES como alternativas al despido. · Facilitar la gestión de la protección por desempleo a través de las empresas, como se viene haciendo durante esta crisis. Se debe continuar con la política de reposición de prestaciones de desempleo y prever la posibilidad de articular complementos a estas prestaciones en caso de que la duración de las medidas de ajuste interno se alarguen. · Exonerar las cuotas empresariales de Seguridad Social a todas las empresas en los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que se apliquen durante la crisis del Covid-19, igual que ya se aplica a los ERTEs por fuerza mayor. · Permitir la extensión de la duración de los ERTEs por fuerza mayor más allá de la fecha de finalización del estado de alarma. Se debe establecer que estos ERTEs se mantendrán hasta, al menos, un mes después de la declaración de cese de la fuerza mayor por la autoridad competente. |
| <p>Trabajadores por cuenta propia o autónomos</p> | <ul style="list-style-type: none"> · Simplificar al máximo posible los trámites de solicitud de la prestación extraordinaria para que pueda concederse de manera inmediata. Se debe valorar, en lugar de requerir al autónomo que acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos previamente, que únicamente se le pida la sola presentación de una declaración responsable, acompañada de las pruebas documentales oportunas, de modo que la prestación se pueda conceder de forma inmediata tras la presentación de la solicitud. · Adelantar la extensión de la moratoria de cuotas de la Seguridad Social para que incluya la cuota del mes de abril. · Reducir al 40% la caída de ingresos exigida para el reconocimiento de la prestación por cese de actividad de los autónomos. · Exonerar del pago de las cuotas a la Seguridad Social a los autónomos que tengan que cuidar de menores o de familiares afectados que: <ul style="list-style-type: none"> · Estén en cuarentena o aislamiento por Covid-19. · Estén afectados por el cierre de colegios u otros análogos, como centros de día para personas mayores o con discapacidad. · Estuviesen al cuidado de una tercera persona que no pueda seguir encargándose de ellos por padecer Covid-19 o tener que hacerse cargo de familiares propios afectados. · Establecer que la Seguridad Social asuma directamente el pago de las cuotas de autónomos de baja médica por Covid-19 desde el primer día. |

Fuente: *Elaboración propia.*

Figura 2

Medidas adicionales en el ámbito laboral para proteger a los colectivos más vulnerables ante el Covid-19. (parte 2)

| Destinatarios | Propuesta de medidas adicionales para proteger el empleo y asegurar que llegue a los trabajadores más vulnerables durante la crisis del Covid-19 |
|---|---|
| Trabajadores con responsabilidades familiares | <ul style="list-style-type: none"> · Reconocer la prestación por desempleo parcial para los trabajadores que se acojan a la reducción de jornada especial para cuidado de familiares en supuestos relacionados con el Covid-19. · Bonificar el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social por los contratos de interinidad para la sustitución de los trabajadores que se acojan a la reducción de jornada especial para cuidado de familiares en supuestos relacionados con el Covid-19. |
| Trabajadores temporales | <ul style="list-style-type: none"> · Extender el subsidio de desempleo excepcional por fin de contrato temporal a todos los trabajadores a los que se les hubiera extinguido un contrato de duración determinada de un mes o más de duración que no hubiesen generado derecho a prestación ni a subsidio de desempleo, así como a aquellos trabajadores que, con independencia de la duración del último contrato, hubiesen encadenado contratos que sumasen una duración de, al menos, un mes, durante los últimos tres meses. · Prorrogar la duración máxima de los contratos temporales con duración de, al menos, seis meses, cuyo vencimiento se produzca durante la vigencia del estado de alarma y hasta su finalización, sin que el tiempo prorrogado compute en ningún caso para la consideración legal de la naturaleza temporal de la relación laboral. · Bonificar al 100% la cotización empresarial de los contratos temporales que se beneficien de esta prórroga excepcional. |
| Trabajadores fijos discontinuos | <ul style="list-style-type: none"> · No consideración de la falta de llamamiento del trabajador fijo discontinuo como despido en esta temporada excepcional. · Durante esta temporada, no aplicación de las duraciones máximas de prestación en función de lo cotizado en temporada anterior. Para la próxima, mantenimiento de reposición de prestaciones por desempleo. · Reconocer un subsidio de desempleo excepcional para los trabajadores fijos discontinuos que no tuviesen derecho a la prestación o subsidio por desempleo o lo hubiesen agotado para el momento en que debieran haber sido llamados pero no lo fueran por coincidir el inicio de la estación o temporada con la vigencia del estado de alarma o por otras circunstancias relacionadas con el Covid-19. |
| Trabajadores con contratos extinguidos en periodo de prueba | <ul style="list-style-type: none"> · Reconocer un subsidio excepcional de desempleo para trabajadores que vieron extinguidos sus contratos durante el periodo de prueba que no hayan generado derecho a prestación o subsidio por desempleo. |
| Trabajadores en situación de desempleo | <ul style="list-style-type: none"> · Reconocer un subsidio extraordinario para los trabajadores que hubiesen perdido su empleo por cualquier causa ajena a su voluntad en los últimos tres meses, siempre que sus ingresos, considerados conjuntamente con los del resto de personas que compongan su unidad de convivencia, no superen un determinado umbral de renta. |

Fuente: *Elaboración propia.*