

NOTA INFORMATIVA

MEDIDAS DE CARÁCTER LABORAL ADOPTADAS COMO CONSECUENCIA DE LOS EFECTOS DEL COVID-19

I.- Medidas de carácter general.

1.- Situaciones asimiladas a accidente de trabajo.

El RDL 6/2020, de 10 de marzo y el RDL 7/2020 de 12 de marzo, establecen las siguientes medidas:

- Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio por el COVID-19 de las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia y de los regímenes especiales de los funcionarios públicos, exclusivamente para la prestación económica de Incapacidad Temporal.
- Bonificación del 50% de cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes, FOGASA y formación profesional a los trabajadores para empresas del sector turismo, comercio y hostelería que generen trabajo durante los meses de febrero a junio y que den de alta o mantengan trabajadores fijos discontinuos en dicho periodo. La medida se aplica desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

2.- Suspensión de los centros de trabajo y plazos laborales.

El RD 463/2020, de 14 de marzo que declara el estado de alarma, establece las siguientes medidas:

- Suspensión de la apertura al público de locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa, papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio. Con carácter general, el resto de las actividades empresariales y profesionales no quedan suspendidas, si bien, se recomienda que, siempre que fuera posible, se opte por el teletrabajo.
- Se suspende la apertura al público de museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocios indicados en el anexo al RD.
- Se suspende la actividad de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio, y se suspenden verbenas, desfiles y fiestas populares.
- NO se suspenden los plazos procesales en los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

II.- Medidas de carácter laboral para hacer frente al impacto económico y social (RDL 8/2020)

1.- Carácter preferente del trabajo a distancia

La empresa debe de adoptar las medidas oportunas para el teletrabajo si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo que ello suponga se estima proporcional. Se considera suficiente como evaluación de riesgos laborales la propia autoevaluación realizada voluntariamente por el trabajador. Se podrá en marcha un programa de financiación para facilitar este medio de trabajo.

Recordamos que el teletrabajo está reconocido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, regulándose de la siguiente manera:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. En cuanto al control de la jornada, es de aplicación el régimen del trabajo presencial, por lo que en el teletrabajo debe registrarse, como mínimo, el inicio y final de la jornada diaria.

5. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

6. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

2.- Derecho de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada.

Los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el 2º grado de consanguinidad, tendrán derecho a la adaptación y/o a la reducción de su jornada, cuando concurren circunstancias excepcionales, relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión de COVID-19, tales como:

- Sea necesaria su presencia para la atención de personas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.
- Decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a las personas necesitadas de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directa de cónyuge o familiar no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas.

2.1.- Adaptación de la jornada.

La adaptación de la jornada por deberes de cuidado es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde al trabajador en alcance y contenido, siempre que esté justificada, sea razonable y proporcionada. Empresa y trabajador deben llegar a un acuerdo. Puede consistir en un cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, etc.

2.2.- Reducción de la jornada.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el 100% de la jornada. Se refiere al cuidado directo de un menor de 12 años o a una persona con discapacidad, implica reducción proporcional de salario. Si el trabajador estuviera ya disfrutando de una adaptación de jornada o una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares podrá renunciar a la misma o modificar su disfrute, presumiéndose que la solicitud es razonada, salvo prueba en contrario.

II.- Medidas relativas a los procedimientos de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de jornada – ERTE.

La norma estará vigente durante el periodo que se mantenga la situación derivada del COVID-19 y distingue entre:

a) ERTE por causa de fuerza mayor

Se entenderá derivados de fuerza mayor aquellos ERTE que tengan su causa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público y de la movilidad de las personas o mercancías.
- Falta de suministro que impidan continuar con la actividad.
- Contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento decretados por la autoridad sanitaria.

Se establecen una serie de **especialidades en relación al procedimiento**:

1.- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, junto con informe relativo a la vinculación de la pérdida de la actividad y documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores, junto con un informe y documentación acreditativa. No requiere acuerdo con los trabajadores, solo comunicación.

2.- La existencia de causa de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas afectadas.

3.- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe 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 contratos o de reducción de jornadas, que surtirá efecto desde la fecha del hecho causante, esto es, el 14 de marzo de 2020.

4.- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, deberá ser emitido en el plazo improrrogable de 5 días.

5.- La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial y de las cuotas de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social. Si, a dicha fecha, tuviera 50 o más trabajadores, la exoneración de cotizar sería del 75% de la aportación empresarial. Dicha exoneración no tendrá efectos para el trabajador, manteniéndose la consideración de dicho periodo como cotizado a todos los efectos.

6.- La exoneración de cuotas se aplicará a instancia del empresario. A efectos del control será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

7.- La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información.

b) ERTE de reducción y suspensión de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Cuando la causa del ERTE esté relacionada con el COVID-19 pero no se entienda como fuerza mayor, se aplicarán las siguientes **especialidades en el procedimiento**:

1.- Si no existe representación legal de los trabajadores, el periodo de consultas se negociará con los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa que tenga legitimación para negociar el convenio colectivo de aplicación. En otro caso se nombrará, en el plazo de 5 días, una comisión de tres trabajadores de la propia empresa elegidos conforme a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- La duración del periodo de consultas no será superior a 7 días.

3.- La autoridad laboral podrá solicitar un informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deberá emitir su informe en el plazo improrrogable de 7 días.

1. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos de ERTE por fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

- En los supuestos de suspensión de contratos o de reducción de la jornada laboral de trabajo, el SEPE adoptarán las siguientes medidas:
 - o El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores afectos, aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario en la normativa vigente hasta la fecha.
 - o No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.
- Podrán acogerse también los socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociados que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- Las medidas serán aplicables a los trabajadores tanto si en el momento de la adopción de la decisión tuvieran suspendido un derecho anterior a la prestación o subsidio, como si careciesen del periodo mínimo de cotización, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- Se establece un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades:
 - o La base reguladora de la prestación serán la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.
 - o La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

2.- Limitación temporal de los efectos de la prestación extemporánea de solicitudes de prestaciones por desempleo.

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adaptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos



legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

***Departamento de Asesoramiento
AFA – Asociaciones y Fundaciones Andaluzas
20-03-2020***