



MEDIDAS LABORALES - COVID-19

(Actualizado conforme RD-Ley 8/2020)

Como consecuencia de la grave y excepcional situación a la que nos vamos a tener que enfrentar, derivada de la emergencia sanitaria, las empresas en un escenario de escaso margen de reacción es posible que adopten alguna de las siguientes decisiones:

SOLUCIONES DE TELETRABAJO IMPLANTADAS POR LA EMPRESA

En el mejor de los casos, y siempre que su actividad e infraestructura lo permitan, las empresas están obligadas a implementar herramientas de teletrabajo.

Será la empresa la que ofrecerá a los trabajadores esta posibilidad y la prestación de servicios en estas condiciones se prevé inicialmente manteniendo el mismo salario.

El Gobierno ha eximido a las empresas y autónomos de la obligación de evaluación de riesgos del puesto de teletrabajo de sus trabajadores, teniéndola por cumplida – excepcionalmente – con una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO - ERTE

Con independencia del número de trabajadores que tengan, las empresas o autónomos que, como consecuencia de la crisis sanitaria, vean disminuida su actividad y ello ponga, o no, en riesgo la supervivencia de la empresa tendrían la posibilidad de utilizar la suspensión de contratos de trabajo o reducir la jornada por causa de fuerza mayor. Ello implicaría dejar de prestar servicios o reducir la jornada dejando, con ello, de devengar salarios o reduciendo proporcionalmente dicho devengo.

Por lo tanto, nos encontramos frente a una herramienta que permite:

- Suspender el contrato de trabajo de los trabajadores con carácter temporal.
- Reducir la jornada de los trabajadores.

A continuación vamos a pasar a concretar determinados aspectos:

SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR

Conforme a RD-Ley se prevé que concurre la fuerza mayor cuando existan pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas 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 el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados



DURACIÓN

Al encontrarnos ante una medida temporal, la duración de la medida puede extenderse hasta que se prevea la superación de la situación coyuntural que la motiva.

ACREDITACIÓN DE LA CAUSA

Vinculando la tramitación del ERTE a causa de fuerza mayor se deberá acompañar la documentación precisa para acreditar el motivo alegado y su relación con esta situación coyuntural, como consecuencia del cierre, desplome de la facturación y/o actividad, etc...

PROCEDIMIENTO

1.- **Solicitud ante la autoridad laboral competente:** la misma deberá ir debidamente justificada y acreditada, y se podrá presentar por la empresa presencial o telemáticamente.

2.- Simultáneamente **debe notificarse a los trabajadores** (deberá utilizarse cualquier vía mediante la cual se pueda dejar constancia de su recepción y conformidad) y a la representación legal de los trabajadores.

3.- La Autoridad Laboral, previa solicitud (potestativa) de **informe** a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (que ésta deberá emitir en el plazo improrrogable de 7 días), constatará la concurrencia de la fuerza mayor alegada por el autónomo o empresa y la Autoridad Laboral debe **resolver en el plazo de 7 días desde la solicitud**.

4.- Si la resolución es positiva, deberá trasladarse a los trabajadores y Representantes Legales de los Trabajadores y surtirá efectos desde la fecha indicada en la solicitud.

* Será la autoridad laboral competente:

1.- **La Consejería de Empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma** cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma (normalmente a través de sus delegaciones territoriales o las Direcciones Generales de Trabajo o Salud o Bienestar Laboral)

2.- **La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo** cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas o prestan servicios a departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la AGE.

3.- En las ciudades de Ceuta y Melilla tienen asumidas las competencias en materia de trabajo los **Delegados del Gobierno**.



CONTENIDO Y CONSECUENCIAS PARA LAS EMPRESAS

Salario

La empresa quedará eximida de abonar los salarios correspondientes de sus trabajadores por los periodos de suspensión o por la jornada que haya reducido a los mismos.

Cotización a la Seguridad Social

Se exonera a las empresas de menos de 50 trabajadores del abono de las aportaciones empresariales y a cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Para las empresas de 50 o más trabajadores, se les exonera del abono del 75% de la aportación empresarial.

CONTENIDO Y CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES

Salario

1.- Si es de reducción jornada de trabajo, podrá reducirse entre un 10 y un 70% la jornada de trabajo, con la reducción proporcional del salario.

2.- Si se suspenden temporalmente los contratos la relación laboral quedará en suspenso y, como hemos dicho antes, el trabajador ni tendrá la obligación de trabajar ni devengará salario alguno.

Cotización a la Seguridad Social

No tienen exención alguna en la cotización a la Seguridad Social, teniendo en cuenta que dicho período constará como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Prestación por desempleo

Para cubrir la carencia de rentas - en los periodos de suspensión de contratos - o complementar dichas rentas – en el caso de la reducción de jornada - los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo si tienen cotizados al menos 360 días en los últimos 6 años.

En caso contrario el Gobierno ha previsto que accederán a la prestación por desempleo en los mismos términos aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

Este derecho será extendido y reconocido también a aquellos que tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

A estos efectos la solicitud de la prestación, previos trámites por parte de la empresa, se llevará a cabo por los trabajadores por vía telemática o telefónica, inicialmente, dentro de los plazos previstos. Para dar garantías suficientes y evitar falta de cobertura, el SEPE será flexible en cuanto a los plazos y 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.

Consumo de la prestación por desempleo

Cuando el acceso a la prestación contributiva de desempleo traiga su causa en estas circunstancias tan excepcionales no computará como tiempo consumido el de prestación disfrutada en este periodo.

Duración y cuantía

1.- La base reguladora de la prestación será 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, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias.

2.- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo derivadas de esta situación coyuntural.

ANTIGÜEDAD

Durante esta situación transitoria de ERTE los trabajadores no perderán antigüedad, siendo computado dicho periodo a efectos de potenciales despidos.

VACACIONES Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

1.- **En ERTE de reducción de jornada** el trabajador no verá perjudicado su derecho a vacaciones, siendo el salario el que corresponda a la jornada realizada. En cuanto a las pagas extraordinarias, el trabajador seguirá generándolas pero en una cuantía proporcional a la jornada trabajada.

2.- **En ERTE de suspensión de contratos** no se generan derecho a vacaciones y, al no devengarse salario, tampoco devengará derecho al cobro de pagas extraordinarias.

Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa productiva, organizativa y técnica

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada **por causas productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19**, se aplicarán las siguientes especialidades:

1.- La **comisión representativa**, que podrá estar integrada por trabajadores de la propia empresa, deberá estar constituida en el improrrogable plazo de **5 días**.

2.- El **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de **7 días**.

3.- 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 **7 días**.



ERTE´s iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del RD-Ley 8/2020

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 no se les aplicarán las especialidades en cuanto a plazos y exenciones sociales indicadas anteriormente.

Sin embargo, a los trabajadores afectados por los mismos sí que les serán de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo indicadas.

Prestación extraordinaria por cese de actividad para AUTÓNOMOS

Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes desde la declaración de Estado de Alarma o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas o cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

REQUISITOS

- 1.- Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma.
- 2.- Acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75%, con respecto al semestre anterior.
- 3.- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

* En este supuesto la regularización de un posible descubierto producirá plenos efectos para acceder a la prestación

CUANTÍA

La prestación extraordinaria por cese de actividad será por importe del 70% de la base reguladora, calculada sobre el promedio de las bases por las que haya cotizado en los últimos 12 meses continuados y justamente anteriores al cese.

Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 por ciento de la base mínima de cotización en el RETA (944,40 €).

DURACIÓN

Esta prestación extraordinaria tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes.

El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.



Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

Para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19, estando vigentes las medidas necesarias para ello, los trabajadores que acrediten deberes de cuidado personal y directo (por razones de edad, enfermedad o discapacidad, como consecuencia directa del COVID-19) respecto del cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta 2º grado tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma.

ADAPTACIÓN DE JORNADA

La concreción inicial de este derecho individual corresponde al trabajador, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.

Adaptaciones posibles: cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Vía artículo 37.6 los trabajadores, por causas excepcionales podrán solicitar una reducción de su jornada hasta el 100%, con reducción proporcional de su salario, debiendo ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.

Empresa y persona trabajadora promoverán el acuerdo, y tanto la adaptación como la reducción de jornada deberán efectuarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional.

Prórroga del subsidio por desempleo y la declaración anual de rentas

Durante esta situación coyuntural, el SEPE podrá adoptar las siguientes medidas.

1.- Autorizar a la entidad gestora para que pueda prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo, en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho.

2.- En cuanto al subsidio para mayores de 52 años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social, pese a que la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera de plazo.