

## **MEDIDAS LABORALES FRENTE AL CORONAVIRUS**

La actual situación de emergencia sanitaria y el estado de alarma por efecto del Coronavirus han supuesto que las empresas se hayan visto afectadas en su actividad y deban tomar medidas para soportar esta crisis sanitaria.

A la hora de actuar ante esta situación existen varias opciones:

**TELETRABAJO**, en todas aquellas empresas en que es posible desarrollar la actividad mediante el trabajo, esta medida se impone frente a otras en el Decreto en el que se establece el Estado de Alarma y en el Real Decreto Ley 8-2020 publicado hoy día 18 de marzo de 2020.

- Esta medida **debe ser prioritaria** frene a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- Debe adoptarse si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
- Excepcionalmente, con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad del teletrabajo en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera previsto hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

**MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA**, existentes en la normativa convencional o por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores. Esta medida es válida en aquellas empresas con bolsas horarias y situaciones similares, siempre que este estado de alarma no se prolongue en el tiempo.

### **EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR – ERTES POR FUERZA MAYOR.**

- Tendrán la consideración de situación de fuerza mayor, las reducciones de jornada y suspensiones de contrato que tengan su **CAUSA DIRECTA EN PERDIDAS DE ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19, INCLUIDA LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA**, que impliquen:
  - Suspensión o cancelación de actividades.
  - Cierre temporal de locales de afluencia pública.
  - Restricciones en el transporte público y en general de la movilidad de las personas y/o las mercancías.

- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
  - Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o a la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditadas.
- Permite suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral (entre un 10 y un 70%) de los trabajadores incluidos en el régimen general de la seguridad social de manera **TEMPORAL**.
  - Sus efectos son retroactivos, esto es, los efectos del ERTE serán desde la fecha del hecho causante de fuerza mayor.
  - La solicitud del ERTE por parte de la empresa se presenta a la AUTORIDAD LABORAL y se debe hacer entrega a la representación legal de los trabajadores, junto copia del Informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19 y la documentación acreditativa de los hechos.
  - La existencia de fuerza mayor debe ser constada y validada por la autoridad laboral.
  - **La resolución de la AUTORIDAD LABORAL** (en el caso de GIPUZKOA es el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, si la empresa tiene centros de trabajo en dos o más comunidades autónomas corresponderá presentarlo ante la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (la solicitud del informe a ITSS será potestativa de la Autoridad Laboral) y cuantos otros informes o actuaciones que estime indispensables, **en el plazo de 7 días desde la presentación de la solicitud**, deberá constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.
  - En los casos de suspensión o reducción de jornada por situación de FUERZA MAYOR, **las empresas de menos de 50 de trabajadores quedan exoneradas a ingresar el 100 % de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social**. En las empresas de 50 o más trabajadores la exoneración será del 75%.
  - Para la exoneración las empresas deberán presentar una solicitud incluyendo las personas afectadas y los periodos concretos de la suspensión o reducción a la Seguridad Social. La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación de esta solicitud.

## **EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO EN RELACION A PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCION DE JORNADA POR CAUSA PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TECNICA.**

En los casos que se decida por la empresa, la suspensión de contrato o la reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes medidas excepcionales respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes.

- En el supuesto de que no exista representación legal de trabajadores y de no constituirse la comisión negociadora con los sindicatos más representativos, debe constituirse una comisión negociadora integrada por 3 trabajadores de la misma empresa elegidos conforme a lo recogido el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Esta comisión debe constituirse en el plazo máximo de 5 días.
- El periodo de consultas no podrá exceder del plazo máximo de 7 días.
- El Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la Autoridad Laboral, se realizará en el plazo improrrogable de 7 días.

## **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PREVISTAS EN MATERIA DE PROTECCION DE DESEMPLEO PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO.**

Los trabajadores afectados por el ERTE por causas económicas, organizativas, productivas o por causa de fuerza mayor.:

- Tienen derecho a percibir la prestación por desempleo, aunque carezcan del período cotización previo exigido para su acceso.
- No computará el tiempo que perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Esto es, se pone el contador "a cero" una vez finalice esta situación.
- La duración de la prestación contributiva por suspensión del contrato o por reducción de la jornada se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato o de reducción temporal de jornada.
- Si el desempleo fuera parcial, la persona trabajadora percibirá la parte proporcional a las horas en que esté desempleado o desempleada, y el consumo de la prestación se producirá por horas y no por días.

## **DERECHO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA.**

- Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del **cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora**, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.
- Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, **necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19**. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que **impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos**.
- También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, **cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19**.
- El derecho previsto en este artículo es un **derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores**, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.
- Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.
- El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, 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.

Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

- El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en 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, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o **que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.**
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, **con la reducción proporcional de su salario.** Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.
- **La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario,** sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora **deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.**
- En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.
- En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la

solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

### **SALVAGUARDA DEL EMPLEO.**

#### **Importante a tener en cuenta:**

Las medidas de ámbito laboral de carácter excepcional previstas en el Decreto de Medidas Urgentes Extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 **estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

Departamento Laboral

**FISKALAN**

Por otro lado, ya que el estado de alarma nos lleva al confinamiento en los domicilios salvo excepciones, todos aquellos que estáis trabajando y que vuestros trabajadores deben acudir al centro de trabajo, podéis usar este modelo para entregárselo a los trabajadores si la autoridad competente le pide una justificación de estar en la calle:

### **CERTIFICADO JUSTIFICACIÓN DE DESPLAZAMIENTO AL LUGAR DE TRABAJO**

Por medio de la presente, D .....en calidad de Administrador Solidario de .....

CERTIFICA:

Que el trabajador D. ...., con DNI núm..... presta actualmente servicios por cuenta de la empresa ..... en el centro de trabajo de ....., sito en .....

Que la actividad de la empresa no está limitada por las restricciones o suspensiones del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Que la empresa precisa de los servicios de la indicada trabajadora durante el período de estado de alarma, en horario de trabajo de 08:30 a 18:30 en el señalado centro de trabajo de la empresa.

Y para que así conste, y a los efectos de facilitar el desplazamiento del trabajador a su centro de trabajo, en el marco de la limitación a la libertad de circulación de las personas impuesta por el art. 7 Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, expido la presente certificación en San Sebastián a 16 de marzo de 2020.

Atentamente,

---

D. .... (Representante Legal de la Empresa).