

MEDIDAS LABORALES EN EL ENTORNO DE LA CRISIS SANITARIA 2020

MARIA LUISA PEREZ GUERRERO

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL UNIVERSIDAD DE HUELVA

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

INDICE 1

RESUMEN DE MEDIDAS LABORALES EN EL RDL 6/2020
RESUMEN DE MEDIDAS LABORALES EN EL RDL 7/2020
RESUMEN DE MEDIDAS LABORALES EN EL RDL 8/2020:
 ERTE DE FUERZA MAYOR POR COVID 19
 ERTE ETOP COVID 19
 D.A. 6ª CLÁUSULA DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO
 COMPARATIVA CON ERTE ETOP Y FUERZA M ORDINARIO
RESUMEN DE MEDIDAS LABORALES EN EL RDL 9/2020
RESUMEN DE MEDIDAS LABORALES EN EL RDL 10/2020
RESUMEN DE MEDIDAS LABORALES EN EL RDL 11/2020
RESUMEN DE MEDIDAS LABORALES EN EL RDL 15/2020
RDL 16/2020 (primeras impresiones)

#DiálogosUNIA

Seminario virtual
sobre el cambio social
tras el coronavirus

REAL DECRETO LEY 6/2020, 10 MARZO: ACCIDENTE DE TRABAJO ASIMILADO

Artículo quinto. Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

- ▶ «1. Al objeto de proteger la salud pública, se considerarán, con carácter excepcional, situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.
- ▶ 2. En ambos casos la duración de esta prestación excepcional vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.
- ▶ 3. Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en la fecha del hecho causante en situación de alta en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social.
- ▶ 4. La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.»

REAL DECRETO 7/2020, 12 DE MARZO

MEDIDAS PARA DETERMINADOS SECTORES

- ▶ ART. 11: Extensión a los Funcionarios (Régimen Especial) de la situación asimilada al accidente de trabajo para los períodos de aislamiento o contagio provocado por el COVID-19. (Olvido y aclaración).
- ▶ ART. 13: FIJOS DISCONTINUOS EN EL SECTOR TURISMO, COMERCIO Y HOSTELERÍA VINCULADOS A LA ACTIVIDAD TURÍSTICA
 - ▶ Bonificación en cotizaciones sociales (50% de las cuotas empresariales de Seguridad Social por contingencias comunes, así como por Desempleo, FOGASA y FP).
 - ▶ Para trabajadores fijos discontinuos durante los meses de febrero a junio.

ACLARACIÓN COTIZACIONES

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30
DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,70	1,60	8,30
	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20		0,20
	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

REAL DECRETO LEY 8/2020

- ▶ MEDIDAS DE PREFERENCIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y ADAPTACIÓN DE JORNADAS Y HORARIOS
- ▶ ERTE DE FUERZA MAYOR POR COVID 19
- ▶ CONCEPTO Y DURACIÓN DE LA FUERZA MAYOR
- ▶ ERTE ETOP COVID 19
- ▶ D.A. 6ª CLÁUSULA DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO

PREFERENCIA POR EL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 5 RDL 8/2020. *CARÁCTER PREFERENTE DEL TRABAJO A DISTANCIA.*

- ▶ Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.
- ▶ En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas **si ello es técnica y razonablemente posible** y si el **esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado**. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, **deberán ser prioritarias** frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- ▶ Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el Artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

ADAPTACIÓN DE HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

ART. 6 RDL 8/2020:

- ▶ **BENEFICIARIAS** : 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
- ▶ **MEDIDA**: derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma
- ▶ **DURACIÓN** : se limita inicialmente al período excepcional de duración del COVID-19. El RDL 15/2020 prorroga hasta tres meses después (nota informativa de la ITSS)
- ▶ **REQUISITO**. cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.”
- ▶ **EJERCICIO**:
 - ▶ -concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido,
 - ▶ justificada, razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado y las necesidades de organización de la empresa.
 - ▶ ACUERDO (Si es posible)
 - ▶ 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...

PRORROGA DE LAS MEDIDAS (MEDIDAS PARA PERMANECER)

- ▶ Se prorroga la **preferencia por el teletrabajo** y el **derecho a la adaptación del horario y a la reducción de jornada** prevista en los artículos 5 y 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
- ▶ La duración de esta prórroga es de tres meses tras la finalización del estado de alarma. (Artículo 15:
 - ▶ El contenido de estos artículos se mantendrá vigente durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final decima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo. En atención a las circunstancias, cabrán prórrogas adicionales por parte del Gobierno de lo establecido en el presente precepto.)

ERTE FUERZA MAYOR

- ▶ **AMPLIACIÓN DEL CONCEPTO FUERZA MAYOR EN EL REAL DECRETO 15/2020**
 - ▶ Suspensiones o reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 que impliquen:
 - ▶ Suspensión o cancelación de actividades
 - ▶ Cierre temporal de locales de afluencia pública
 - ▶ Restricciones en el transporte público y movilidad de personas/mercancías
 - ▶ Falta de suministros
 - ▶ Contagio de la plantilla
 - ▶ o medidas de aislamiento preventivo decretados por autoridad sanitaria
 - ▶ Debidamente acreditados

INTERESA LA NOTA INFORMATIVA DE LA ITSS (22 DE ABRIL SOBRE EL RDL)

NOTA INFORMATIVA ITSS (22 ABRIL 2020)

- ▶ Se clarifica la **posibilidad de que aquellas empresas dedicadas a actividades esenciales que se hayan visto afectadas por las medidas de reducción de la movilidad, se acojan a ERTE de fuerza mayor** (disposición final octava, que modifica el apartado 1 del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.)
- ▶ Este párrafo englobaría una gran variedad de supuestos, entre ellos las clínicas dentales, los talleres de reparación de automóviles o las oficinas bancarias, pues, aunque no estén sujetas a suspensión total por parte de las autoridades, pueden haber sufrido una pérdida notable de actividad como consecuencia de las restricciones a la movilidad o a otras circunstancias.

COMPARACIÓN FUERZA MAYOR COVID-19/FUERZA MAYOR (RDL 8/2020)

FUERZA MAYOR COVID-19

- ▶ No hay período de consultas
- ▶ Plazo máximo tramit: 5 días
- ▶ Informe ITSS no preceptivo
- ▶ Exención al 75% o 100% de la cotización
- ▶ Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo consumido
- ▶ Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivo)

FUERZA MAYOR

- ▶ El artículo 47.3 remite al 51.7 del ET
- ▶ Sin período de consultas
- ▶ Plazo máximo tramit: 5 días
- ▶ Informe ITSS preceptivo
- ▶ No hay exención en la cotización salvo supuestos específicos (Reales Decretos-ley 16/2014 y 11/2019)
- ▶ Desempleo reconocido sólo a los afectados con carencia requerido sin reposición de lo consumido (salvo supuestos específicos OM TMS/1175/2019, de 4 de diciembre)
- ▶ Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivo)

DURACIÓN

► DURACIÓN DE LA MEDIDA:

- Algunas autoridades laborales entendieron desde su inicio que debía **estar vinculado a la duración del estado de alarma** (Andalucía)
- Si las medidas sanitarias trascienden el estado de alarma, lo lógico sería vincularlo al período en que la empresa no pueda desarrollar su actividad.
- Distinguir Fuerza Mayor y ETOP
- El RD Ley 8/2020 indica un plazo de **un mes desde su entrada en vigor**, sin perjuicio de que previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante Real Decreto Ley.
- EL RD Ley 9/2020 ha aclarado que “no podrá extenderse más allá del período en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19... entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus posibles prórrogas”.

DURACIÓN

- ▶ RDL 11/2020: DISPOSICIÓN FINAL 1.17
 - ▶ Vigencia hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma. Posibilidad de prórroga por el Gobierno.
- ▶ RDL 15/2020. art. 15:
 - ▶ Dos meses posteriores para las medidas del art. 5 y 6.

ERTE ETOP COVID 19

- ▶ **Artículo 23.** *Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.*
- ▶ 1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económica, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicaran las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

COMPARACIÓN ERTE ETOP COVID 19 Y ETOP

ERTE ETOP COVID-19

- ▶ Con período de consultas (máx. 7 días)
- ▶ Plazo: más amplio
- ▶ Informe ITSS: potestativo
- ▶ No hay exención de la cotización
- ▶ Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo consumido
- ▶ Efectos desde la fecha de comunicación de la decisión empresarial final o posterior

ERTE ETOP

- ▶ Período de consultas (máx. 15 días)
- ▶ Informe ITSS preceptivo
- ▶ No hay exención en cotización
- ▶ Desempleo reconocido sólo a los afectados con carencia y no hay reposición de lo consumido
- ▶ Efectos desde la fecha de comunicación a la AL o posterior.

DIFERENCIAS ERTE FUERZA MAYOR- COVID-19 Y ERTE ETOP COVID-19

FUERZA MAYOR COVID-19

- ▶ Sin período de consultas
- ▶ Plazo: 5 días
- ▶ Informe ITSS (potestativo)
- ▶ Exención 75-100% cotización
- ▶ Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo consumido
- ▶ Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivo)

ETOP COVID-19

- ▶ Con período de consultas (máx. 7 días)
- ▶ Plazo: más amplio
- ▶ Informe ITSS: potestativo
- ▶ No hay exención de la cotización
- ▶ Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo consumido
- ▶ Efectos desde la fecha de comunicación de la decisión empresarial final o posterior

AÑADIDOS EN RDL 9/2020

- ▶ Art. 3: medidas que facilitan la tramitación del desempleo en caso de ERTE por fuerza mayor;
 - ▶ solicitud colectiva a la entidad gestora, individualizada por centro de trabajo.
 - ▶ Envío de la comunicación.
 - ▶ Plazo: 5 días desde la solicitud del ERTE o desde la entrada en vigor del RD Ley si el ERTE se hubiera solicitado antes.
 - ▶ Medios electrónicos.
- ▶ Infracción administrativa: no tramitación de la comunicación (ART. 22.13 LISOS)

COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO EN ERTES COVID-19

- ▶ **Disposición adicional sexta RD 8/2020. Salvaguarda del empleo.**
- ▶ Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley 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.
- ▶ **ACLARACIÓN DEL RDL 11/2020 (DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA)**
 - ▶ Este debe entenderse como “la voluntad de la empresa de mantener el empleo durante 6 meses desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basados en el COVID-19” (Exp. de motivos)
 - ▶ Deberá cumplirse y verificarse “teniendo en cuenta las características y circunstancias de la empresa o del sector correspondiente, atendiendo en especial a la estacionalidad o variabilidad del empleo, así como su correspondencia con eventos concretos, acontecimientos u otras especificidades sectoriales (artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual”.
 - ▶ El compromiso no se entenderá incumplido en caso de despido disciplinario procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente (total, absoluta o GI).
 - ▶ Contratos temporales: extinción por expiración del tiempo convenido o realización de obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

EMPRESAS CONCURSADAS

- ▶ RD Ley 11/2020 modifica el RDL 8/2020:
 - ▶ extensión de ERTES a empresas en concurso (especialidades) con participación de la administración concursal y el juez del concurso en el proceso.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO (RDL 9/2020)

MEDIDAS TRANSITORIAS

- Art. 2: LIMITACIÓN AL DESPIDO (facilitar la suspensión limitando el despido)

“La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en el RDL 8/2020, NO SE PODRÁN ENTENDER COMO JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO NI DEL DESPIDO”.

Improcedencia y no nulidad.

- ART. 5: INTERRUPCIÓN DEL CÁLCULO DE LA DURACIÓN DEL MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES:

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

RDL 10/2020

- ▶ Objetivo: paralización de las actividades no esenciales
- ▶ Medida sanitaria. Excepcional.
- ▶ ¿Retribuido y recuperable?
- ▶ Consecuencias en caso de extinción de la relación laboral antes de la “devolución”.

Artículo 2. Permiso retribuido.

- ▶ Actividades no paralizadas por el estado de alarma con excepción de las esenciales y teletrabajo.
- ▶ Carácter obligatorio,
- ▶ Duración: Entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.
- ▶ Conservación de derechos retributivos (salario base y complementos salariales).

Artículo 3. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido.

- ▶ Desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.
- ▶ Periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, (duración máxima de siete días)

REAL DECRETO LEY 15/2020: MEDIDAS PARA FACILITAR EL AJUSTE DE LA ECONOMÍA Y PROTEGER EL EMPLEO (CAPÍTULO IV)

- ▶ Modifica el RDL 8/2020
- ▶ Introduce estas medidas en el PLAN MECUIDA
- ▶ Art. 15. PRÓRROGA DE MEDIDAS DEL RDL8/2020 (arts 5 y 6):
 - ▶ Carácter preferente del trabajo a distancia
 - ▶ Derecho de adaptación de horario y reducción de jornada
 - ▶ Vigencia: prórroga de dos meses. Sujeto a posteriores prórrogas (Gobierno)
- ▶ Modifica el art. 22.1 del RDL 8/2020:
 - ▶ FUERZA MAYOR (ampliación del concepto)
- ▶ APLICACIÓN PROTECCIÓN POR DESEMPLEO: PROTECCIÓN DE OTROS TRABAJADORES QUE HABÍAN QUEDADO FUERA DEL ÁMBITO DE PROTECCIÓN

FIJOS DISCONTINUOS, PERÍODO DE PRUEBA, PÉRDIDA DE CONTRATO (RDL 15/2020)

- ▶ Se amplía la **protección por desempleo** en relación con colectivos que habían quedado fuera de la cobertura de la prestación.
 - ▶ FIJOS DISCONTINUOS (Disposición final octava, que modifica el art. 25.6 RDL 8/2020.):
 - ▶ Acceden a la prestación los **trabajadores fijos discontinuos** que hayan visto interrumpida su actividad como consecuencia del COVID-19 en períodos que deberían ser de trabajo;
 - ▶ también aquellos que no hayan podido reincorporarse a su actividad en la fecha prevista para el llamamiento, como consecuencia del COVID-19;
 - ▶ los que, o bien disponiendo de periodos de ocupación cotizada suficiente, no cumplen el requisito de situación legal de desempleo;
 - ▶ finalmente, los que no pueden acceder a la prestación por desempleo por carecer del periodo de cotización necesario para acceder a dicha prestación
 - ▶ Se considera situación legal de desempleo la **extinción de la relación laboral durante el período de prueba** a instancia de la empresa, producida a partir del día 9 de marzo de 2020, con independencia de la causa por la que se hubiera extinguido la relación laboral anterior. (Artículo 22)
 - ▶ Se considera situación legal de desempleo la de aquellas **personas que hubieran resuelto voluntariamente su última relación laboral a partir del día 1 de marzo de 2020**, por tener un compromiso firme de suscripción de un contrato laboral por parte de otra empresa, si esta hubiera desistido del mismo como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19. (Artículo 22).

LA “DESESCALADA”: EL PROCESO DE FINALIZACIÓN DEL ERTE

- ▶ **¿Cómo debo comunicar el fin de un ERTE durante el COVID-19?**
 - ▶ Algunas empresas ya están volviendo a la actividad normal y tienen que comunicar la finalización de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).
 - ▶ Con el fin de facilitar los trámites en la [sección dedicada al COVID-19](#) de la página web del SEPE se han publicado un [guía](#) y el [modelo de formulario](#) para para el fin definitivo del ERTE.
- ▶ **Comunicación de finalización de un ERTE**
- ▶ [Guía Básica de fin de un ERTE.](#)
- ▶ [Modelo de formulario para la comunicación de fin de un ERTE.](#)
- ▶ **FUENTE: SEPE**