

# CORONAVIRUS GUIA LABORAL PARA LAS EMPRESAS

El Gobierno aprobó el **RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo**, por el que se aprueban **medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**.

La norma entró en vigor el día 18 de marzo y estará vigente hasta el 18 de abril, salvo que se contemple un plazo distinto para algunas de ellas. Este plazo podrá ser prorrogado por el Gobierno por Decreto ley si así fuera necesario.

Este Real Decreto Ley introduce nuevas medidas de carácter económico y laboral. Desde el área laboral, y teniendo en cuenta las medidas anteriormente adoptadas en el **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19**, se ofrece aquí una guía práctica de actuación.



## SI CONTINUÓ CON MI ACTIVIDAD...

---

### I.- Carácter preferente del trabajo a distancia

---

En la situación actual, el teletrabajo es entendido como una medida de prevención de la salud. El trabajo a distancia debe ser prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

❖ Si la iniciativa parte del trabajador...

Si el trabajador solicita esta opción la recomendación debe ser que siempre que se pueda teletrabajar, se acepte la petición de los trabajadores. Si el teletrabajo no fuera posible, se debe denegar motivadamente, y si se solicita con base al artículo 34.8 ET (adaptación de la jornada), habrá que cumplir con los requisitos de éste (periodo de negociación individual si no hay acuerdo colectivo y necesidad de justificación adecuada y detallada de las alternativas posibles o la ausencia de ellas).

❖ Y en caso de que esta iniciativa parta del empresario...

El teletrabajo no puede ser impuesto por la empresa, ni se puede imponer por vía del artículo 41 del ET ni por acuerdo colectivo. El teletrabajo debe ser acordado entre ambas partes.

No obstante, las autoridades sanitarias podrían autorizar a las empresas a imponer el teletrabajo como medida preventiva en los casos en los que sea posible.

Las recomendaciones a seguir serían:

- Introducir en los protocolos o planes de contingencia el teletrabajo como medida principal y obligatoria si el puesto lo permite. Dichos protocolos o planes tendrían que ser consultados con la RLT (representación legal de trabajadores), de existir.
- Si no hay planes de contingencia, se debe intentar alcanzar un acuerdo individual de teletrabajo.
- Si no se alcanza un acuerdo y se impone el teletrabajo, se debe justificar esta decisión por escrito, como medida de prevención de la salud, haciendo referencia en el escrito al acuerdo social entre patronales y sindicatos para situar al teletrabajo como medida preferente de control de la situación.

### **¿Debería el empresario dotar al personal de los medios necesarios para teletrabajar?**

Sí. Si no se disponen de los medios, se puede llegar un acuerdo para que el trabajador use sus propios medios.

### **Cuando no es posible teletrabajar y el trabajador solicita no acudir al trabajo por otros motivos (cuidado de niños, peligro o miedo a contagiarse o contagiarse), ¿se ve el empresario obligado a permitirlo?**

Si el trabajador tiene familiares a cargo se puede pedir una adecuación de la jornada. El empresario no está obligado a permitirlo. Lo idóneo es pactar alguna medida alternativa: vacaciones, suspensión de mutuo acuerdo...

Si decide no asistir y no tuviera justificación médica, se consideraría ausencia no justificada y por tanto sería de aplicación el régimen sancionador establecido en los protocolos internos de la empresa o en función de lo recogido en el Convenio Colectivo.

## **II.- Derecho a la adaptación y reducción de la jornada**

---

Con el objetivo de favorecer la conciliación laboral, los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado de cónyuge, pareja de hecho y/o familiares hasta segundo grado de consanguinidad, tendrán derecho a la adaptación de jornada o reducción de esta, cuando concurren circunstancias excepcionales, relacionadas con actuaciones tendentes a evitar la transmisión del COVID-19, como:

- ✓ Necesaria presencia del trabajador para la atención de las personas citadas.
- ✓ 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 dispensen cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- ✓ Cuando la persona a cargo de estos no pueda seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

La adaptación de jornada se podrá referir a la distribución de tiempo o cualquier aspecto de la condición de trabajo en pro de facilitar el cuidado y atención objeto de este artículo.

Los trabajadores tendrán derecho a reducción especial de jornada por las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, por circunstancias excepcionales del presente artículo.

Dicha reducción debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, pudiendo alcanzar la reducción del 100% si fuera necesario, razonable y proporcionado, en atención a la situación de la empresa.

### **III.- Algunas preguntas frecuentes...**

---

A continuación se adjuntan algunas preguntas frecuentes que pueden surgir estos días:

#### **¿Qué pasa si un trabajador se niega a viajar o a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio?**

No acudir a trabajar por miedo sin que exista ninguna decisión de la administración o, al menos, recomendación de las autoridades sanitarias que implique aislamiento u obligación de mantenerse en casa, no estaría legalmente justificado y podría ser objeto de sanción. Sin embargo, se ha de tener en cuenta que nos encontramos ante una situación excepcional, y se recomienda buscar un acuerdo con los representantes de los trabajadores que se ajuste a las recomendaciones de las autoridades sanitarias.

#### **¿Puedo obligar a mis empleados a disfrutar de sus vacaciones ahora, coincidiendo con la reducción de mi actividad?**

A colación con la búsqueda de medidas alternativas, es necesario recalcar que, de conformidad con la normativa laboral, no se puede obligar a los trabajadores a que usen sus vacaciones por motivos del COVID-19. Como comentado existen diversas medidas alternativas (en las que en última instancia se encuentra el ERTE).

Si bien, en casos extraordinarios en los que hacer uso de vacaciones es la única medida posible, se recomienda intentar suscribir un acuerdo individual con cada trabajador. En caso de no alcanzar acuerdo, se debe comunicar a los trabajadores afectados que se trata de una medida excepcional, con los argumentos productivos u organizativos correspondientes. En este caso, es aconsejable no exceder el límite del 50% de las vacaciones.

Hay que tener en cuenta que esta medida podrá ser impugnada y podría dar lugar al disfrute de nuevos periodos de vacaciones por parte del trabajador y a indemnizaciones adicionales por vulneración de derechos fundamentales en determinados casos.

### **¿Y si hay sospechas de que un trabajador esté contagiado?**

Lo aconsejable es remitir al trabajador al servicio de prevención para que le realicen una revisión médica, y en caso de no disponer de éste servicio, se recomienda acudir a un centro médico. Se trata de reconocimientos voluntarios, pero en caso de pandemia el artículo 22 LPRL permite obligar al trabajador al mismo.

### **¿Qué hago con el resto de personal ante el miedo a que puedan también contraer la enfermedad?**

Es necesario en primer lugar avisar al servicio de prevención o en su ausencia a la dirección de RRHH o a la dirección General para que realice una evaluación y valoración del riesgo en el centro de trabajo. Si se procede a la desinfección, se deberá acordar con el resto de trabajadores las medidas señaladas anteriormente: vacaciones, distribución irregular de la jornada, teletrabajo...

Si todos los trabajadores están contagiados o en cuarentena, cobrarán su prestación sin que la empresa tenga que pagar salarios mientras se mantengan en esta situación.

Si están incapacitados solo una parte de la plantilla y eso hace imposible que el resto del personal desempeñe su trabajo, podríamos estar ante una causa que justificaría el ERTE ya sea por fuerza mayor o por causas organizativas.

### **¿Es obligatorio el uso de mascarilla en los centros de trabajo?**

Las Autoridades Sanitarias declaran su uso obligatorio en determinadas situaciones (aeropuertos, hospitales o lugares de mayores riesgos de contagio). Para el resto de los trabajos, no se considera necesario su uso y, por lo tanto, la empresa no está obligada a suministrarlas ni los trabajadores obligados a usarlas.

Si el uso de las mascarillas es de obligado cumplimiento a tenor de las medidas de higiene habituales de la organización, entonces se deberá continuar con el cumplimiento de las mismas.

### **¿Y si necesito cubrir puestos dado el número de bajas de mi plantilla?**

Se puede contratar trabajadores con contratos de interinidad (vigentes solo durante el periodo de incapacidad del trabajador sustituido).

Recuerde que....

**Las personas en cuarentena o aisladas no se consideran de baja médica por contingencia común, sino que se trata de una situación asimilada al accidente de trabajo.** Esto implica que los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones similares al AT desde el primer día.

Esta contingencia solo la pueden declarar los Servicios Públicos de Salud y declarando en la comunicación formal la contingencia como enfermedad común, tal y como ha aclarado las "Instrucciones aclaratorias relativas al nuevo procedimiento de remisión de partes de los servicios públicos de salud (SPS) por coronavirus, conforme al real decreto Ley 6/20, de 10 de marzo". Esta prestación se podría mejorar o completar por parte de la empresa.

## SI NO PUEDO CONTINUAR CON MI ACTIVIDAD...

---

Lamentablemente en caso no poder continuar con la actividad, se hace necesario la ejecución de un ERTE.

### ¿Qué es un ERTE?

Un expediente de Regulación Temporal de Empleo es la adopción **por parte de la empresa** de una suspensión temporal de la relación laboral.

El ERTE puede afectar a todos o parte de los empleados. Si bien, en el caso de ERTES económicos, técnicos, organizativos o de producción, se tendrá que justificar los criterios de designación de afectados.

### ¿Cuántas modalidades hay?

Existen dos modalidades:

- Suspensión de contratos de trabajo (ausencia en periodos de referencia completos: días, semanas, meses; que pueden ser seguidos o alternos).
- Reducción de jornada (disminución del tiempo de trabajo entre un 10-70% sobre la base de la jornada).

### ¿Qué causas lo originan?

1. ERTE por causas de fuerza mayor
2. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

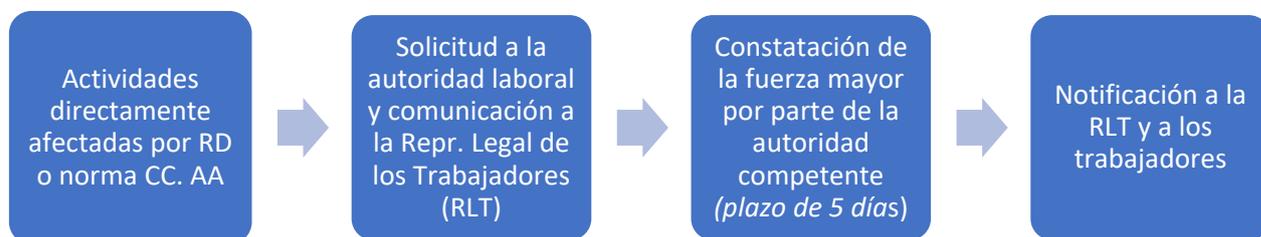
#### 1. ERTE por causa de fuerza mayor

¿Qué entendemos por “causa de fuerza mayor”?

**Las suspensiones de contratos o reducciones de jornada, con causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, esto es:**

- Como consecuencia de la declaración del estado de alarma y consiguiente suspensión y cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricción del transporte público y en general de la movilidad de personas y/o mercancías.
- Falta de suministros, como consecuencia del COVID-19, que impidan continuar gravemente el desarrollo de las actividades.
- Situaciones urgentes y extraordinarias como consecuencia del contagio de la plantilla, o adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditados.

### ¿Cuál es el procedimiento?



### Documentos base:

- La solicitud deberá ir acompañada del Informe relativo a la vinculación de pérdida de actividad en relación con el estado de alarma.
- Comunicación de inicio de expediente a la RLT.

### ¿Cuáles son las consecuencias?

<i>Empresario</i>	<p>-Se suspende la obligación de pago y de trabajo (total o parcialmente) y afecta al devengo de vacaciones (durante la suspensión no se devengan y la reducción origina una disminución en la retribución de estas).</p> <p>-La Tesorería puede exonerar a la empresa de abonar las cotizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Si tiene menos de 50 trabajadores a fecha de 29/02/2020, la exoneración será del 100%.</li><li>• Si tiene 50 o más será del 75%.</li></ul>
<i>Trabajador</i>	<p>-Puede solicitar el desempleo total (si ha habido suspensión) o parcial (si ha habido una reducción). Además, tendrán derecho a percibir subsidio de desempleo durante todo el tiempo de la reducción/suspensión y ello, aunque no tengan el periodo de carencia necesario y este tiempo que consuman no se restará de una eventual futura prestación de desempleo.</p>

## **2. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**

### ¿Qué se entiende por causa económica, técnica, organizativa y de producción?

- **Causa económica:** Existen causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa (existencia de pérdidas actuales o previstas), o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

- **Causas productivas:** Existen causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- **Causas organizativas:** Existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas técnicas:** Existen causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

### ¿Cuál es el procedimiento?



### Documentos base:

- Memoria + informe técnico si causas productivas u organizativas o + documentos contables si causas económicas.
- Documento que acredite la negociación de la medida con la RLT.

### ¿Cuáles son las consecuencias?

<i>Empresario</i>	-Se suspende la obligación de pago y de trabajo (total o parcialmente) y afecta al devengo de vacaciones (durante la suspensión no se devengan y la reducción origina una disminución en la retribución de estas).
<i>Trabajador</i>	-Puede solicitar el desempleo total (si ha habido suspensión) o parcial (si ha habido una reducción). Además, tendrán derecho a percibir subsidio de desempleo durante todo el tiempo de la reducción/suspensión y ello, aunque no tengan el periodo de carencia necesario y este tiempo que consuman no se restará de una eventual futura prestación de desempleo.

**Importante:** Para ambos tipos de ERTE, es necesario tener en cuenta cuál es la autoridad competente:

- Si tengo centros ubicados en todas la CC. AA.: al órgano competente de la CCAA o Delegación de Gobierno si la CCAA es uniprovincial.
- Si los centros están solo en la provincia: a la Subdelegación de Gobierno en la Provincia.
- Si están en 2 o + CCAA: Dirección General de Empleo.

- Si centros en diferentes CCAA pero el 85% de la plantilla pertenece a una CCA: al Organismo competente de la CCAA.

Es necesario recordar que las medidas extraordinarias estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación

### Algunas preguntas frecuentes...

---

**¿Se puede solicitar un ERTE sólo para determinados puestos de trabajo en base a criterios de menor o mayor riesgo/miedo (suspender por ejemplo sólo a los que atienden al público y han expresado su temor?**

El ERTE puede afectar a todos o parte de los empleados. Afecta a aquellos que no pueden trabajar (fuerza mayor) o que si trabajan generan un perjuicio para la empresa (económico, organizativo o productivo).

En los ERTE, la dirección de la empresa tiene la capacidad de seleccionar los trabajadores afectados por las medidas. En caso de ERTES económicos, técnicos, organizativos o de producción, se tendrán que justificar los criterios de designación de afectados.

**Si la situación se complica (transporte, estaciones, órdenes de la autoridad...) y los empleados aun estando sanos, sin riesgo, sin niños, no pueden venir a trabajar? ¿Se debe realizar un ERTE?**

Siempre que ello sea técnica y productivamente posible, primero se propondría la medida del teletrabajo y en el caso de que por el tipo de servicios que presta la empresa resulte imposible, se optaría por la suspensión de contratos, es decir un ERTE.

Alternativamente se podrían estudiar el resto de medidas ya comentadas (vacaciones a cuenta o cambio de fechas de vacaciones, permisos con o sin sueldo, bolsas de horas, suspensiones de mutuo acuerdo...).