



# **Bigoles** **Abogados**

**IMPACTO DEL CORONAVIRUS EN LAS RELACIONES LABORALES.  
AUTÓNOMOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES.**

---

***BIGOLES ABOGADOS, S.L.***  
***ESPECIALIZADOS EN ASESORAMIENTO Y DEFENSA JURIDICA***  
***EN EL ÁMBITO LABORAL.***

## I. INTRODUCCIÓN

El impacto del Coronavirus hace que el Gobierno de la Nación haya tenido que tomar decisiones drásticas en el mundo de las Relaciones Laborales, y así ha dictado normas sin precedentes que afectan a trabajadores, empresarios y autónomos.

Con carácter general podemos indicar que las medidas previstas, primero, en el Real Decreto 463/2.020, de 14 de marzo, de declaración de alarma y, posteriormente, en el Real Decreto-Ley 8/2.020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, se han tomado con el objetivo de contribuir a evitar un impacto económico prolongado mas allá de la crisis sanitaria, dando prioridad a la protección de familias, autónomos y trabajadores, y garantizar la viabilidad de las relaciones laborales en el seno de las empresas.

## II. ASPECTOS GENERALES

Un hecho sin precedentes es que la declaración del Estado de Alarma implica que las **personas sólo pueden transitar** la calle para un límite de actividades marcadas legalmente:

- a) Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- b) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- c) Desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial.
- d) Retorno al lugar de residencia habitual.
- e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
- f) Desplazamiento a entidades financieras y de seguros.
- g) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
- h) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza que habrá de hacerse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad o por otra causa justificada. Igualmente, se permitirá la circulación de vehículos particulares por las vías de uso público para la realización de las actividades referidas en el apartado anterior o para el repostaje en gasolineras o estaciones de servicio.

En este sentido el seguir trabajando está permitido, pero ajustado a los límites marcados por las autoridades, y no en las actividades en las que el Real Decreto 463/2.020, regula el cierre como medida de prevención sanitaria. Esta norma ha implicado que prácticamente todo el comercio minorista y los locales de servicios tengan que cerrar, en tanto en cuanto continúe la crisis sanitaria.

Se excepcionan de dicho cierre los siguientes servicios:

- a) Alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad.
- b) Establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas o productos ortopédicos.
- c) Productos higiénicos, prensa y papelería.
- d) Gasolineras.
- e) Estancos.
- f) Equipos de tecnología y telecomunicaciones.
- g) Comercio por internet, telefónico o correspondencia.
- h) Tintorerías y lavanderías.

Esto significa que no toda actividad empresarial está obligada al cierre, como por ejemplo los despachos de graduados sociales y abogados, pero es cierto que en toda actividad que siga abierta hay que **extremar las precauciones de higiene sanitaria y prevención de riesgos laborales** con el objetivo de evitar el contagio de coronavirus.

Para adaptar las medidas de prevención ante el coronavirus la empresa debe **ponerse en contacto con su servicio de prevención** (interno o ajeno) para que sea éste el que haga la recomendación de adaptar el entorno de trabajo a un problema de pandemia como el que vivimos.

En relación con la crisis del Coronavirus (Covid -19), la **Dirección General de Salud Pública, desde el Servicio de Salud Poblacional, área de Salud Laboral del Principado de Asturias**, ha emitido una instrucción en la que se debe de realizar el seguimiento del estado de los trabajadores de las empresas a través de su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, y en la especialidad de Vigilancia de

la Salud, por la cual la empresa está obligada a comunicar a los servicios de vigilancia de la salud la situación actual de sus trabajadores, así como posible cambios que pudiera producirse en el futuro en relación al COVID-19.

### Medidas generales de higiene.

En líneas generales, por las autoridades sanitarias se han recomendado unas medidas de higiene generales a comunicar por parte de las empresas a sus trabajadores o personas que entren en sus instalaciones.

Las principales medidas son las siguientes:

- a) Limpieza de manos: de forma más habitual por el contacto con objetos u otros, que hayan tocado otros trabajadores y puedan estar infectados, mediante limpieza de manos con productos de base alcohólica. En actividades donde se manchan las manos es aconsejable lavarse con agua y jabón antiséptico.
- b) Mascarilla respiratoria: aconsejable en entornos donde pueda tenerse contacto con otras personas. En caso de sentir síntomas respiratorios es preferible toser sobre pañuelos desechables, y que no puedan tener contacto otras personas.
- c) Ojos, nariz y boca: evitar tocar con las manos.
- d) Procurar tener distancia al menos de un metro al menos de cualquier persona, sobre todo si tiene síntomas respiratorios como estornudos y tos.

El entorno laboral es una responsabilidad del empresario, pero también del trabajador; por tanto, si se percibe cualquier sospecha de contagio o foco de infección y que tenga síntomas de coronavirus (tales como tos, fiebre moderada, dolor de garganta, estornudos, dificultad respiratoria súbita), el afectado ha de ponerse en contacto con las autoridades sanitarias a través del **112, o teléfono autonómico** para que den las instrucciones oportunas, y no **acudir a mutua o centro sanitario**. Si el trabajador percibe síntomas en cualquier lugar que no sea el de trabajo, no debe acudir al centro de trabajo, y ha de ponerse en contacto con la autoridad sanitaria.

Debe tenerse muy en cuenta que:

- Si en una empresa hay sospechas de foco de infección, en base a las medidas de higiene y prevención de riesgos laborales, debe **CERRARSE** el centro de trabajo para hacer la vigilancia de la salud e impedir el riesgo de contagio.
- Si el trabajador detecta que puede tener síntomas propios del coronavirus debe solicitar asistencia sanitaria al 112, o teléfono facilitado por la comunidad autónoma correspondiente, y **DEBE** avisar a la empresa de que no acudirá al puesto de trabajo por dicha circunstancia.

### **Acreditación de desplazamiento al trabajo**

Los límites para desplazarse han llevado a que algunas Autoridades, como en Asturias la Delegación de Gobierno, haya recomendado que los trabajadores que por motivos laborales tengan que desplazarse, deban llevar un **certificado de su empresa** acreditando nombre apellidos y DNI, los datos de la empresa para la que trabajen y motivo de desplazamiento, para facilitar la labor a las Fuerzas de Orden Público su control de que los particulares no salgan a la calle salvo en los casos en los que la ley lo permite.

### III. EMPRESAS Y AUTONOMOS

Los autónomos y las empresas van a tener que adaptarse a las circunstancias del estado de alarma; para ello el RD-Ley 8/2.020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, establece unos mecanismos que se pueden completar con el resto del ordenamiento laboral (Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos.....), y que afecta a las Relaciones Laborales de autónomos y empresas con sus trabajadores, y asimismo, garantiza una ayuda por cese de actividad a los autónomos.

#### III.1 CESE DE ACTIVIDAD DE LOS AUTÓNOMOS

El pasado 18 de marzo, se publicó en el BOE, el Real Decreto-ley 8/2.020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, el cual establece en su artículo 17 una prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en los siguientes términos:

Duración	Entrada en vigor Real Decreto de 14 de marzo de Estado de Alarma a finalización de dicha situación.
Situaciones	<b>Suspensión actividad</b> según Real Decreto 14 de marzo de Estado de Alarma
	Cuando su <b>facturación</b> en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea <b>reducida, al menos, en un 75 por ciento</b> en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.
Requisitos	Encontrarse afiliados y en alta
	Estar al corriente en el pago de cuotas de la Seguridad Social. Si no, se invita al pago para acceder.
Cuantía	70% de la base reguladora.
	Base reguladora: promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los doce meses

	<p>continuados e inmediatamente anteriores a la situación legal de cese.</p> <p>Base reguladora si no se acredita la cotización en el año anterior al cese, la base reguladora será la <b>base cotización mínima para el Régimen de Trabajadores Autónomos.</b></p>
También afecta	Socios de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por encuadrarse como trabajadores en RETA.
Gestión de la Prestación	Mutuas de Accidentes de Trabajo

### III.2 RELACIONES LABORALES CON LAS EMPRESAS: MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

En esta situación de estado de alarma habrá empresas que deban parar su actividad por **cierre decretado por la Autoridad Sanitaria**, y habrá otras empresas que **puedan continuar con el desarrollo de su actividad** pero se vean obligadas por razones de seguridad e higiene y prevención a **modificar la forma en que los trabajadores presten sus servicios**, y algunas empresas que, aunque intenten seguir con la actividad, la crisis sanitaria les lleve a suspender la actividad para sobrevivir por **imposibilidad de continuar su actividad de forma total** o en otros casos pudiendo solo sostener su actividad de forma **parcial**, implicando suspender todos o parte de los contratos de su plantilla de trabajadores o reduciendo las jornadas de trabajo para adaptarse a este contexto de crisis temporal.

#### Expediente de Regulación de Empleo por Fuerza Mayor

Este expediente se puede dar en situaciones diferenciadas. Por ejemplo, empresas que se dedican a alguna de las actividades suspendidas por el 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.

O también, suspensiones de contrato y reducciones de jornada por **fuerza mayor** cuando tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las medidas adoptadas como consecuencia del Covid-19, que impliquen:

- a) Suspensión o cancelación de actividades.
- b) Cierre temporal de locales de afluencia pública
- c) Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías.
- d) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- e) Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditadas.



Los tramites y consecuencias son los siguientes:

Competente y Solicitud	<p>Autoridad Laboral de cada CCAA. En el caso de Asturias: Dirección general de Empleo y Formación del Gobierno del Principado de Asturias Se puede solicitar a través de la pagina web: Principado de Asturias: <a href="https://www.asturias.es/portal/site/webasturias/menuitem.4b280f8214549ead3e2d6f77f2300030/?vgnnextoid=9030e29d142f0710VgnVCM10000097030a0aRCRD&amp;i18n.http.lang=es#1">https://www.asturias.es/portal/site/webasturias/menuitem.4b280f8214549ead3e2d6f77f2300030/?vgnnextoid=9030e29d142f0710VgnVCM10000097030a0aRCRD&amp;i18n.http.lang=es#1</a></p> <p>Ministerio de trabajo: <a href="https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/elegirTramite.action?tramiteSel=0&amp;procedimientoSel=310&amp;proc=1">https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/elegirTramite.action?tramiteSel=0&amp;procedimientoSel=310&amp;proc=1</a></p>
Fundamentar la Causa	<p>En el caso de tratarse de una actividad de las relacionadas en el <u>Real Decreto 463/2.020, 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</u>, se incluirá en este apartado la actividad a la que se dedica la empresa coincidente con la que se prohíbe su continuidad. Debiendo <b>acreditar la actividad</b> de la empresa mediante documentación relativa a la inscripción en la seguridad social del <b>código de cuenta de cotización</b> en el que se encuentren de alta los trabajadores afectados <b>en el que conste el CNAE</b>.</p> <p>En el resto de los supuestos, la empresa deberá <b>informar suficientemente de las causas en las que se fundamenta</b> la solicitud y la existencia de la fuerza mayor, debiendo <b>aportar la documentación que se estime oportuna</b> para acreditarla.</p>
Comunicación a trabajadores	<p>La comunicación del ERTE a las personas trabajadoras. (En caso de imposibilidad por las circunstancias actuales, bastaría con un Compromiso de la Empresa de</p>

	comunicación en este sentido, tan pronto como sea posible).
Documentación	<p><u>Formulario de Solicitud Normalizado</u>, cumplimentando exclusivamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos de Identificación y Comunicación con la Empresa</li> <li>• Número Total de Personas Trabajadoras Reguladas</li> <li>• Relación Nominal de las Personas Trabajadoras afectadas, con su número de DNI y de afiliación a la Seguridad Social.</li> </ul> <p>Se deberá adjuntar <b>con carácter obligatorio</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Breve informe explicativo de las causas que motivan el ERTE, de las relacionadas en el <a href="#">Real Decreto-Ley 8/2.020</a>, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE nº 73 de 18 de marzo de 2.020)</li> <li>• Copia de la comunicación del ERTE a las personas trabajadoras (En caso de imposibilidad por las circunstancias actuales, bastaría con un <b>Compromiso de la Empresa de comunicación</b> en este sentido, tan pronto como sea posible)</li> </ul>
Tramitación y resolución	<p>Tras la admisión de la solicitud, la Autoridad Laboral podrá pedir informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que <b>se emitirá en el plazo de 5 días</b>.</p> <p>La resolución de la Autoridad Laboral, que deberá emitirse en el plazo de 5 días, se limitará 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 los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. <b>El silencio es positivo</b>.</p>

Efectos para la empresa	<p><b>Deja de pagar</b> salarios, en suspensión, y <b>ahorra</b> salario en reducción.</p> <p><b>Exoneración</b> de la aportación de un parte de las cotizaciones de su aportación empresarial, o de su totalidad:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Si a 29 de febrero su empresa tenía menos de 50 trabajadores, la <b>exoneración es del 100%</b></li><li>- En caso contrario la exoneración sería del 75%.</li></ul>
-------------------------	--

**Expediente de Regulación de Empleo por razones económicas, técnicas, productivas u organizativas.**

Causas económicas:

Las que justifiquen la suspensión de contratos o reducción de jornada en base a causas económicas fundamentadas en los resultados de la empresa y de los que se desprenda una **situación económica negativa**, como la existencia de pérdidas o la previsión de que se produzcan, o la disminución persistente del nivel de ingresos consecutivos, cuando el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causas técnicas:

Las que se acrediten por las **transformaciones** producidas fundamentalmente en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas organizativas:

Aquellas que se refieren a los **cambios**, entre otros, en el ámbito de los **sistemas y métodos de trabajo** del personal o en el **modo de organizar la producción**.

Causas productivas:

Son las que amparan la decisión, cuando se producen **cambios**, entre otros, en la **demanda de los productos o servicios** que la empresa pretende colocar en el mercado. En este caso lo que se persigue con la suspensión es ajustar el requerimiento de mano de obra a la carga de trabajo realmente existente.

Competente y Solicitud	Autoridad Laboral de cada CCAA. En el caso de Asturias: Dirección general de Empleo y Formación del Gobierno del Principado de Asturias Se puede solicitar a través de la pagina web: Principado de Asturias:
------------------------	--

	<p><a href="https://www.asturias.es/portal/site/webasturias/menuitem.4b280f8214549ead3e2d6f77f2300030/?vgnnextoid=9030e29d142f0710VgnVCM10000097030a0aRCRD&amp;i18n.http.lang=es#1">https://www.asturias.es/portal/site/webasturias/menuitem.4b280f8214549ead3e2d6f77f2300030/?vgnnextoid=9030e29d142f0710VgnVCM10000097030a0aRCRD&amp;i18n.http.lang=es#1</a></p> <p>Ministerio de Trabajo:  <a href="https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/elegirTramite.action?tramiteSel=0&amp;procedimientoSel=310&amp;proc=1">https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/elegirTramite.action?tramiteSel=0&amp;procedimientoSel=310&amp;proc=1</a></p>
Comunicación	<p>De <b>inicio</b> de expediente a los <b>representantes de los trabajadores</b>, o a los <b>trabajadores directamente</b> de no contar con tales representantes, y a la <b>autoridad laboral competente</b>.</p> <p>De <b>apertura simultánea</b> de un período de consultas con los citados representantes.</p> <p>Autoridad Laboral, <b>comunica</b> a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recaba informe preceptivo de la Inspección de Trabajo sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas.</p>
Comisión Negociadora	<p><b>Constitución en plazo de cinco días</b>, y debe estar integrada por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los <b>representantes legales</b> de los trabajadores.</li> <li>2. En caso de que estos no existan, dicha comisión se integra por los <b>sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa</b> y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.</li> <li>3. De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por <b>3 trabajadores de la propia empresa</b>, elegidos democráticamente entre los</li> </ol>

	trabajadores de la propia empresa.
Periodo de Consultas	<p>La primera reunión se ha de <b>celebrar en un plazo no inferior a un día</b> desde la fecha de la entrega de la comunicación de la apertura del período de consultas por el empresario a los representantes de los trabajadores.</p> <p>El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa no <b>debe exceder del plazo máximo de 7 días</b></p>
Fin de periodo de consultas	<p>Puede finalizar <b>con acuerdo</b>, antes de los 7 días de plazo, o finalizar expirado el plazo <b>sin acuerdo</b>. Finalizado hay que:</p> <p><b>Comunicar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral</b> su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el <b>plazo máximo de 15 días</b> a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.</p>
Documentación	<p><b><u>Si es de índole económica, la documentación mínima exigible es:</u></b></p> <p>Una <b>memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa</b> de los que se desprenda una situación económica negativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuentas anuales, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias.</li> <li>- Estado de cambios en el patrimonio neto.</li> <li>- Estado de flujos de efectivos.</li> <li>- Memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al</li> </ul>

inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.

- En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se debe aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

Todo ello, **limitado al último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación de inicio del ERTE.**

**b) De invocarse como causa la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas**, el empresario debe aportar, además de la anterior:

- Documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los 2 trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

- Documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior. No basta, por tanto, con alegar en la memoria explicativa la existencia de una reducción sustancial de la cifra de negocios, de manera que la falta de entrega de la documentación exigida impide alcanzar razonablemente los fines perseguidos por el período de consultas, lo que acarrea la nulidad de la medida.

**Si es de carácter técnico, organizativo o de producción, el empresario debe aportar:**

- Memoria explicativa de las causas, así como los informes

	técnicos que acrediten su concurrencia.
Efectos para la empresa	<b>Deja de pagar</b> salarios, en suspensión, y <b>ahorra</b> salario en reducción.  La empresa está <b>obligada</b> a mantener de <b>alta</b> al trabajador y <b>cotizar</b> por la cuota patronal; en caso de suspensión ingresaría la cuota íntegra, y si se da la reducción la parte proporcional de la jornada que trabaja



## Efectos de los ERTES sobre los trabajadores

Las medidas a adoptar por parte de las empresas si llevan a efectivo el ERTE pueden ser de suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada laboral. **Aunque, se puede dar un ERTE donde se fijen ambas medidas.**

Suspensión del Contrato de Trabajo:

Esto da lugar a que los trabajadores no presten servicios durante algunos días, pero tampoco perciban salarios; su cobro será íntegro del servicio público de empleo.

Reducción de la Jornada Laboral:

Por medio de esta medida los empleados seguirán prestando servicios pero con una jornada reducida, lo que no será tan drástico como la suspensión de sus contratos. Mediante esta medida la empresa pagará el salario de la parte de jornada en que preste servicios, y el Servicio Público de Empleo le pagará la parte de jornada que pasa a estar desempleado.

Otros efectos de los ERTES

Trabajador en Baja por Enfermedad	<b>Se incluye</b> en el ERTE durante el cobro de su baja, y una vez de <b>alta</b> , pasará a <b>percibir la prestación por desempleo.</b>
Extras	Se deben <b>descontar de las pagas extra</b> los periodos no trabajados en suspensión por no estar devengados.
Vacaciones	ERTE de suspensión: <b>no se devengan</b> , por lo que corresponden menos vacaciones. ERTE de reducción: se devenga, por tanto el cómputo de vacaciones no se ve afectado, pero sí el salario que perciba, puesto que hay que <b>ajustarlo en</b>

	<p><b>función de la parcialidad de su jornada de trabajo.</b></p> <p>En caso de que el trabajador tenga fijadas sus vacaciones para el periodo en que este en el <b>ERTE de Suspensión</b>, éste <b>no podrá disfrutar</b> de éstas puesto que su contrato estará suspendido. Si el <b>ERTE es de Reducción</b>, <b>sí podría.</b></p>
Trabajador temporal	<p>Hay que incluirlos, no obstante hay que diferenciar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato Eventual: <b>finaliza</b> cuando se fija el fin de su causa en el contrato.</li> <li>- Contrato obra y servicio: si la obra se suspende, <b>el fin del contrato de trabajo no se puede dar, podría dar lugar a un despido improcedente</b>, aunque la previsión de finalizar fuera en el transito del ERTE; por el contrario, si la obra ha finalizado, se podrá extinguir el contrato.</li> </ul> <p>En ambos casos la indemnización a percibir sería de 12 días por año de servicio.</p>

### Otras formas de organización del Trabajo

Teletrabajo	<p>Pactado entre las partes, y por escrito.</p> <p>Se da <b>prioridad ante otras medidas de organización</b> durante la situación de alarma sanitaria.</p> <p>Se tienen los <b>mismos derechos</b> que el resto de trabajadores.</p> <p>Limitación temporal: para que vuelva a su puesto habitual al finalizar el estado de alarma.</p> <p>Prevención de Riesgos Laborales: durante la situación de crisis, se salva mediante la <b>autoevaluación del trabajador.</b></p>
-------------	--

	Los gastos de la actividad correrán a cargo de la empresa salvo pacto en contrario.
Distribución Irregular de Jornada	Se podrá distribuir irregularmente la jornada del trabajador durante un <b>10% de las jornadas anuales</b> , si el convenio colectivo no regula otro porcentaje.
Bolsa de horas	<b>Pactar</b> bolsa de horas a trabajar según necesidades del trabajador en esta situación de crisis, y recuperar el resto de horas en el futuro.
Libertad de horario	<b>Pactar</b> el trabajo en la franja horaria que elijan
Movilidad funcional	<b>Cambio</b> de funciones para adaptar el puesto de trabajo de un empleado para poder realizar teletrabajo.
Conmutar excesos de horas	<b>Las horas</b> de descanso que se deban por exceso de horas trabajadas podrían disfrutarse durante la situación de crisis.
<b>PODRIA DARSE UNA COBINACIÓN DE MEDIDAS SOBRE EL MISMO TRABAJADOR</b>	

#### **IV. TRABAJADORES .**

Ante esta situación de carácter extraordinario, el **Gobierno ha desarrollado un paquete de medidas laborales y sociales contenidas en el Real Decreto-Ley 8/2.020**, de 17 de marzo, que tienen una especial incidencia en los trabajadores. Anteriormente entro en vigor el Real Decreto Ley 6/2.020, que aprueba la baja médica con efectos de accidente de trabajo para los trabajadores.

##### **Baja temporal por el coronavirus.**

Vigor: 12 de marzo de 2.020.

Situación que protege: Trabajadores por cuenta ajena o propia **contagiados** o en **asilamiento** con certificado expedido por la autoridad sanitaria.

Tratamiento: Situación asimilada al accidente de trabajo a efectos económicos.

Carencia: No exige periodo, sólo exige **alta**.

Hecho causante: Acuerdo de enfermedad o aislamiento, **con independencia de cuándo se emita el parte de baja**.

Responsable de emisión del parte de baja: Servicio Público de Salud.

Cuantía a cargo de la Seguridad Social: 75% de la Base Reguladora (Base de Cotización por Contingencias Profesionales del mes anterior al hecho causante) a partir del día siguiente al que se reconoce la prestación. **Cabe reconocimiento de complementos a cargo de la empresa si así lo contemplan los convenios colectivos**.

Responsable del Pago: Mutua o Entidad Gestora con quien se tenga concertada la cobertura de Contingencias Profesionales.

Cotización: En los mismos términos que en cualquier situación de Incapacidad Temporal.

Asistencia Sanitaria: Responsable el Servicio Público de Salud.

### **Protección por Desempleo.**

Los trabajadores tienen derecho a cobrar el paro mientras dure el Expediente de Regulación de Empleo Temporal. En circunstancias normales, para cobrar el paro es necesario que los trabajadores hayan cotizado al menos 360 días dentro de los seis años anteriores, pero las medidas laborales que el Gobierno ha puesto para frenar el impacto de la crisis del coronavirus en los trabajadores son unas normas especiales.

Así, los afectados tendrán derecho a **cobrar la prestación** de desempleo aunque **no reúnan el periodo mínimo de cotización** que en situación normal se exige. Además, el periodo en que estén cobrando la prestación de desempleo no se computará a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. Esto produce dos efectos: uno, **no les constará este periodo como gastado** para prestaciones futuras, y, dos, para los que se les suspenda su contrato no contará como cotizado el periodo de suspensión para devengar prestación futura. Esta medida no alcanza la puesta en marcha en la anterior crisis económica donde además de cobrar el paro en la suspensión o reducción recuperabas el periodo hasta un máximo de 180 días.

Estas medidas también son de aplicación para los trabajadores que en el momento de verse afectados por el ERTE tuvieran **suspendido un derecho anterior** a prestación por desempleo. Por tanto, quien se encuentre en esta situación, y se viera afectado por un ERTE en un periodo de 12 meses, genera un **nuevo derecho por el periodo de tiempo que dure el ERTE.**

Para los trabajadores **fijos discontinuos** y los que realizan trabajos **fijos periódicos** que se repiten en fechas ciertas, cuyos contratos se hayan visto suspendidos por un ERTE, las normas les garantizan **volver a percibir la prestación de desempleo con un tope de 90 días** cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Estos trabajadores, al contrario que el resto, además de no computarse como consumido el periodo de desempleo que cobren durante la aplicación del ERTE, **sí recuperan el periodo de desempleo** en el que han sido beneficiados de la prestación en situación de estado de alarma.

Para las personas que accedan al desempleo en estas circunstancias especiales, la **duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del ERTE.**

La cuantía de la prestación vendrá determinada por el promedio de bases de cotización del trabajador en los últimos 180 días. Y hallada esta, la cuantía será el resultado de aplicar a esta media el 70% durante los primeros 180 días y el 50% durante el tiempo restante.

Para el cobro de la cuantía de prestación de desempleo se establecen unos topes mínimos y máximos:

Cuantía máxima	La cuantía máxima es el 175% del IPREM (1.098,09 euros para el 2.020), salvo si el trabajador tiene uno o más hijos a cargo, en cuyo caso la cuantía es, respectivamente, del 200% (1.254,96 euros) o del 225% (1.411,83 euros).
Cuantía mínima	La cuantía mínima es del 80% o del 107%, según si el trabajador tiene o no hijos a su cargo (501,98 euros y 671,40 euros)

## **Derechos de Conciliación de Vida Laboral y Familiar**

Los trabajadores que no se vieron afectados por un ERTE, o no pueden prestar servicios por medio de teletrabajo, tienen derecho a poder acogerse a medidas de conciliación de vida laboral y familiar, que reguladas por el Estatuto de los Trabajadores, han sido reforzadas por las normas especiales que entraron en vigor recientemente. Estos derechos del trabajador se refieren a la **adaptación y reducción de jornada**.

Para poder acogerse a estos derechos en esta situación se dan unos requisitos generales:

- a) Acreditar deberes de cuidado respecto al: **cónyuge o pareja de hecho**, así como respecto de los **familiares por consanguinidad hasta el segundo grado**.
- b) Deben **concurrir circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para **evitar la transmisión** comunitaria del COVID-19.
- c) Se entenderá que **concurrir dichas circunstancias** excepcionales cuando se den razones de: **enfermedad o discapacidad**, o se necesite de **cuidado personal y directo** como **consecuencia directa** del COVID-19.
- d) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando:
  - a. Declaración de Autoridad Laboral que implique: **cierre de centros educativos u otra naturaleza** que dé necesidad a dicho cuidado y atención.
  - b. 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**.
- e) Es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores.

## Adaptación de Jornada

Es una solución que pone el Estatuto de los Trabajadores que es preferible por la necesidad rápida de equilibrar la relación laboral que se adopte con acuerdo. Esta medida dota al trabajador del derecho de solicitar **adaptar su jornada laboral**, en la **forma de ordenar el tiempo y el modo de prestar servicios**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de vida laboral y familiar.

En el Estatuto de los Trabajadores, se regula que dicha adaptación debe ser **“razonable y proporcionada a las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa”**.

Esta medida se **inicia** con la petición del trabajador al empresario, que en caso de no estar de acuerdo debe **responder por escrito** y justificando su respuesta. La **falta de acuerdo**, y en caso de que el convenio no regule otra medida, se abre un **periodo de consultas durante un máximo de 30 días**, tras el cual, la empresa debe comunicar al trabajador si: acepta la petición; deniega la petición; o si ofrece alternativa.

Ante esta situación especial el Gobierno, en sus medidas especiales para concretar mejor lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores adopta las siguientes modificaciones:

- a) La **concreción inicial** corresponde a la **persona trabajadora**, tanto en su alcance como en su contenido.
- b) **Las necesidades** concretas de cuidado tienen que estar **debidamente acreditadas**.
- c) Empresa y persona trabajadora deberán **hacer lo posible** por llegar a un **acuerdo**.
- d) 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**.
- e) 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.

### **Reducción de Jornada por Guarda Legal.**

Este derecho lo tiene el trabajador cuando tiene a su cuidado un **menor de 12 años**, pudiendo reducir su jornada y en proporción su sueldo, **entre un octavo y la mitad** de su jornada.

El proceso se **inicia** con la solicitud del trabajador **concretando** la **reducción** de su jornada de **forma diaria** y dentro de su **jornada ordinaria**.

Las medidas adoptadas excepcionales por el Gobierno son:

- a) La comunicación se debe hacer con una **antelación de 24 horas** a la empresa.
- b) La reducción puede alcanzar hasta el **100% de su jornada**.
- c) Si algún trabajador ya tuviera reducción de jornada, durante esta situación de crisis sanitarias, puede solicitar nuevamente la reducción para adaptarse a estas circunstancias temporales.

## **V. PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES EN EL IMPACTO DE LAS MEDIDAS EXCEPCIONALES EN LAS RELACIONES LABORALES.**

- 1. ¿Cómo se comunica al SEPE el ERTE por fuerza mayor, lo hace la empresa mediante formulario que habilita la DGT, o cada trabajador debe solicitarlo?**

La tramitación la hará poniendo en conocimiento la Autoridad Laboral al SEPE la empresa afectada y los trabajadores. Y el SEPE solicitando los datos a la empresa del trabajador para el abono de la prestación.

- 2. ¿Los ERTES ya presentados el 16 y 17 de marzo quedan fuera de los derechos del Real Decreto 8/ 2.020?**

Según la disposición transitoria primera solo se acogerán aquellos ERTES presentados tras la entrada en vigor del Real Decreto.

- 3. ¿Las empresas que opten por un ERTE, tienen que seguir cotizando por los trabajadores?**

En caso de ERTE por fuerza mayor la empresa, si a 29 de febrero de 2020, acredita no tener 50 trabajadores tendrá una exoneración del 100 por cien de la cuota patronal; en caso de tener más de 50 trabajadores o más la exoneración será del 75% de la aportación empresarial.

- 4. ¿Un ERTE por fuerza mayor que sea considerado NULO, podría subsanarse complementando la documentación para considerarse por causas productivas?**

Deberá presentarse un nuevo ERTE, por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, con los requisitos y procedimiento especial que se establece en la normativa laboral y los arts. 22 y 23 del Real Decreto 8/ 2.020.

- 5. ¿Si ya se mandó el ERTE y faltó adjuntar alguna documentación, como se puede adjuntar?**

A través de la sede electrónica del Comunidad Autónoma o el Ministerio de Trabajo dirigida a la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma competente.

- 6. ¿Aquellos trabajadores que están en IT, se incluyen en el ERTE de fuerza mayor?**

Los trabajadores en baja deben incluirse para una vez finalizada su situación de baja puedan tener derecho a la prestación de desempleo, y para ello debe ser uno de los trabajadores afectados por la suspensión.

- 7. ¿Cuándo la empresa tiene centros de trabajo en Asturias y en otras provincias, la solicitud a dónde debe dirigirse?**

Al Ministerio de Trabajo.

Excepción a ello: Cuando el ERTE afecte a trabajadores que prestan servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma, si al menos el 85% de los trabajadores de la plantilla total pertenece a centros sitos en una

comunidad autónoma y hay afectados en esta Comunidad, ésta es la competente para la tramitación del ERTE.

**8. ¿En un mismo expediente, se puede hacer suspensiones a unos trabajadores y reducciones a otros?**

Se puede adoptar ambas medidas de forma simultánea.

**9. Si no cumplo requisito de mantenimiento de empleo ¿me obligan a devolver los seguros sociales de todos los trabajadores?**

Aún no está desarrollado el criterio a seguir en este caso

**10. Si una empresa presentó un ERTE por causas productivas al inicio de la crisis y posteriormente se han transformado en fuerza mayor, ¿puede modificar el ERTE?**

No, tiene que desistir del ERTE y presentar uno nuevo.

**11. ¿Cómo se presenta el ERTE si no tengo certificado electrónico?**

Lo puede presentar el Graduado Social como representante mediante su firma digital, con el compromiso de tener la autorización posterior correspondiente por el medio que sea.

**12. Si no sé en qué fecha la empresa podrá reanudar la actividad, ¿cuál es la fecha final que debo poner en el documento de presentación?**

Hay que expresar que la que dure el estado de alarma y sus prorrogas.

**13. ¿Tengo que dar de baja a los trabajadores/as de la empresa en la Seguridad Social?**

No debe dar de baja a los trabajadores, pues estos siguen de alta, pero con contrato suspendido.

**14. ¿Durante el periodo establecido en el ERTE, la empresa ha de pagar retribuciones o cuotas de Seguridad Social a sus trabajadores y trabajadoras?**

Durante el periodo fijado en el ERTE, la empresa no tiene que abonar retribuciones a las personas trabajadoras afectadas por la suspensión. Asimismo, en el supuesto en que el ERTE contemple la reducción de jornada, la empresa únicamente abonará la parte proporcional correspondiente a la jornada realizada.

Respecto a las cuotas de la seguridad social: La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de las cuotas empresariales, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que la empresa, a 29 de febrero de 2.020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras en situación de alta en la

Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

**15. ¿Qué pasa si mi empresa estaba cerrada en el momento de entrada en vigor del Estado de Alarma y no puedo conseguir que mis trabajadores firmen que les he comunicado la presentación del ERTE?**

Basta con la declaración responsable de la empresa de que se les va a comunicar para adjuntar a la documentación del ERTE que se comunica a la Autoridad Laboral. Pero debe de comunicarse por si se necesita acreditación posterior alguna

**16. ¿Qué efectos tiene el ERTE en las personas trabajadoras?**

Las personas trabajadoras afectadas por el ERTE tendrán derecho al reconocimiento de la prestación por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

En estos casos, el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo por estos ERTE no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación legalmente establecidos.

**17. Si su empresa no puede desarrollar actividad normal por la situación de crisis sanitaria ¿Hay alguna medida alternativa para su empresa que no sea un ERTE?**

Puede adoptar el teletrabajo en caso de ser posible, o puede acogerse a medidas de adaptación y reducción de jornada.

**18. ¿Tiene la empresa la obligación de establecer el teletrabajo para limitar la exposición y contagio de sus trabajadores por COVID-19?**

No, sólo si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

**19. ¿Está prohibido que todos los trabajadores acudan al lugar de trabajo?**

Hay limitación de circulación de personas, por tanto es recomendable extender a los trabajadores un certificado que acredite que va efectuar su prestación laboral, y si es el empresario, certificar su actividad profesional, para ayuda a la labor de las Fuerzas de Seguridad del Estado a controlar las restricciones de circulación.

**20. ¿Puede el empresario obligar a los trabajadores a cogerse las vacaciones?**

No, las vacaciones deben pactarse de mutuo acuerdo.

**21. ¿En qué situación se encuentra el trabajador en situación de aislamiento o de contagio por el coronavirus?**

Los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19, se consideran situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal, siendo los médicos de los Servicios Públicos de Salud los competentes para emitir los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus.

**22. En cuanto a los socios trabajadores de cooperativas, que quieran acogerse a la protección por desempleo, ¿existe algún requisito en orden a la acreditación de la situación legal de desempleo?**

Exige que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente.

**23. El autónomo que suspende su actividad como trabajador autónomo por la crisis del COVID-19 ¿Cómo puede solicitar su prestación por cese de actividad?**

Si la actividad del trabajador autónomo ha quedado suspendida por la declaración del estado de alarma o su facturación ha caído al menos un 75% tiene derecho, durante un mes o hasta el último día del mes que finalice el estado de alarma, a la percepción de una prestación extraordinaria por cese de actividad por importe del 70% de la base reguladora, incluso cuando no se acredite el período mínimo de cotización.

La gestión de esta prestación corresponde a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.