



## **CORONAVIRUS Y TRABAJO:**

Impacto de la pandemia  
en las relaciones laborales.  
(Actualizado a RD-L 8/2020 > 18.03.20)

## Introducción.

La Organización Mundial de la Salud elevó, el pasado 11 de marzo de 2020, la situación de emergencia de salud pública internacional provocada por el Covid-19 a pandemia internacional.

La rapidez con la que se ha expandido el virus por todo el territorio nacional, y el riesgo sobre la vida de las personas que supone esta pandemia, ha provocado que se hayan tenido que adoptar medidas extraordinarias que afectan al ámbito laboral general.

Estas medidas laborales no se han publicado como un bloque, sino que se han ido aprobando de manera escalonada en los últimos días, atendiendo a los avances de la enfermedad.

Ante el mencionado escenario, emitimos la presente nota con el fin de aclarar la situación regulatoria y sistematizar las medidas actuales que tienen incidencia en el ámbito laboral general, actualizada a la publicación del RD-L 8/2020, publicado el 18 de marzo de 2020.

Estas son, a día de hoy, las principales medidas laborales:

## Trabajo a distancia o teletrabajo.

Se prevé la preferencia expresa del trabajo a distancia frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Para facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellas empresas en que no estuviera prevista, **se tiene por cumplida la obligación de efectuar evaluación de riesgos**, que dispone el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **siendo sustituida por una autoevaluación voluntaria del trabajador**.

## Adaptación y/o reducción de la jornada.

Derecho reconocido a los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta segundo grado por consanguinidad, cuando:

- o la persona trabajadora deba atender a las personas anteriormente citadas por razones de enfermedad, discapacidad o edad, así como por el cuidado de los menores ante el cierre de colegios.

- la persona trabajadora tenga que encargarse del cuidado de un familiar, cuando la persona que se encargaba de su cuidado no pudiera seguir haciéndolo.

Es un derecho individual 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.

El derecho a la adaptación de jornada será concretado por la persona trabajadora inicialmente, debiendo estar la medida justificada y ser razonable. Esta adaptación 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.

Al margen de lo anterior, las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo para guarda legal a menor de doce años o discapacitado, con la reducción proporcional del salario. 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**.

En caso de que la persona trabajadora ya tenga concedida una reducción de la jornada por cuidado de hijo menor, podrá renunciar o modificar con carácter temporal dicha reducción para acogerse a la reducción o adaptación de jornada citada anteriormente.

**Medidas en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada: (ERTE).**

Cabe distinguir dos supuestos:

➤ **ERTE motivado por FUERZA MAYOR:**

Tendrán carácter de fuerza mayor las suspensiones de contrato o reducciones de jornada que tenga su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, que impliquen:

- (i) suspensión o cancelación de actividades,
- (ii) cierre temporal de locales de afluencia pública,
- (iii) restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías,
- (iv) falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o

- (v) situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

➤ **ERTE motivado por causa económica, técnica, organizativa y de producción.**

En aquellos supuestos en los que no se den las circunstancias de Fuerza Mayor descritas en el apartado anterior, la empresa podrá proceder también a una suspensión del contrato o reducción de jornada, siempre que se den causas acreditadas de naturaleza económica, técnica, organizativa o de producción.

En este caso será preciso la realización de un periodo de consultas con carácter previo, que tendrá las siguientes especialidades:

- En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa se integrará:
  - por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa 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.

- (En caso de no conformarse esta representación), la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa.
- La comisión deberá de constituirse en el plazo improrrogable de 5 días (normalmente son 7 días).
- El período de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores no deberá exceder de 7 días (normalmente son 15).
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se emitirá en el plazo improrrogable de 7 días (normalmente 15 días).

Estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

**Medidas en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor.**

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial correspondiente a las cotizaciones, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada, y ello con las siguientes peculiaridades:

- Cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración será del 100 por cien.
- Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

### **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.**

Se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada (ERTE), aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

Se acuerda no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

### **Compromiso de mantenimiento del empleo. (DA 6ª RD 8/2020)**

Todas las medidas descritas con carácter extraordinario, *“están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”*.

### **Incapacidad temporal por contagio o cuarentena**

Los periodos de aislamiento por contagio o cuarentena de personas trabajadoras se considerará, con carácter excepcional, situaciones de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo).

La duración de la prestación vendrá determinada por el parte de baja de aislamiento y la correspondiente alta, y podrá causar este derecho cualquier trabajador por cuenta ajena o propia que esté en situación de alta en el momento de producirse.

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.

Madrid, 18 de marzo de 2020  
Departamento Jurídico Laboral