

**ESPECIAL COVID-19 Y RELACIONES LABORALES.
SEPTIEMBRE 2020**

Índice

1. ERTES COVID-19: prorrogados hasta el 31-1-2021	3
2. Modificaciones en la protección por desempleo consecuencia del COVID-19	9
3. Se amplían hasta el 31-1-2021 las ayudas para autónomos	11
4. Se restaura la protección por IT para hacer frente al COVID-19	16
5. Publicada la nueva regulación del teletrabajo	17
6. ¿Está obligada la empresa a mantener el teletrabajo implantado para hacer frente a la Covid-19?	23
7. Criterios para la actuación de la ITSS en los ERTES de fuerza mayor por rebrote	24
8. Nuevo criterio técnico de la ITSS sobre las medidas para hacer frente a la COVID-19 en los centros de trabajo	26
9. El descuelgue del convenio colectivo puede adoptarse dentro de un ERTE	28

1. ERTES COVID-19: prorrogados hasta el 31-1-2021

RDL 30/2020, BOE 30-9-20

Resumen

Mediante el RDL 30/2020, y como consecuencia del acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales, se establece una nueva regulación de los ERTES como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19. Se crean los ERTES por impedimento o limitación en el desarrollo de la actividad y se prorrogan los ERTES por fuerza mayor estableciendo para estos bonificaciones únicamente para las empresas vinculadas a sectores con más tasa de cobertura de trabajadores en ERTE y menos recuperación. Se mantiene la regulación de los ERTES ETOP.

Desarrollo

Reglas y limitaciones aplicables a las empresas afectadas por ERTES

Con respecto de las empresas acogidas a los ERTES han de tenerse en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Se mantiene la prohibición de tramitar ERTES ETOP o de fuerza mayor, incluyendo los tramitados por limitación o impedimento de actividad, a las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales (RDL 30/2020 art.4).
2. También se mantiene la prohibición para las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas acogidas a estos ERTES de repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen, salvo que abonen previamente el importe correspondiente a la exoneración a las cuotas de la seguridad social aplicada y hayan renunciado a ella. Durante este ejercicio, la falta de reparto de los dividendos no se tendrá en cuenta a los efectos de derecho de separación de los socios (LSC art.348 bis.1). Esta limitación no se aplica a las entidades de menos de 50 personas trabajadores o asimilados en situación de alta (RDL 30/2020 art.4).
3. No se permite la realización de horas extraordinarias.
4. No pueden concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTES.

Tampoco pueden establecer nuevas externalizaciones de la actividad. No obstante, esto sí es posible cuando las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o

externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar

las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

5. Con la finalidad de proteger el empleo, hasta el 31-1-2021 se mantienen las siguientes medidas de protección al empleo (RDL 30/2020 art.6):

a) No se consideran causas justificativas de despido o extinción del contrato 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 (RDL 8/2020 art.22 y 23; RDL 9/2020 art.2).

b) El tiempo de suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, los de relevo o de interinidad) a causa de un ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, organizativas o de producción derivadas del COVID-19 interrumpe el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas (RDL 9/2020 art.5).

6. Se mantiene el compromiso de mantenimiento del empleo para los ERTEs por Fuerza mayor (RDL 8/2020 art.22 y disp. adic.6), para los de rebrote (RDL 24/2020 art.6) y para los ETOP. También se aplica a los nuevos ERTEs de limitación e impedimento de la actividad. A las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social en aplicación de este RDL se les aplica un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo. No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de anterior, el inicio del nuevo compromiso se producirá cuando aquel haya terminado.

7. Por otra parte, como novedad, se recoge que los trabajadores afectados por los ERTEs tienen la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. A tal efecto, se establece un plazo de 3 meses para adaptar la legislación y programar planes específicos de formación adaptados a la realidad productiva de estas personas, especialmente, con relación a la adquisición de competencias para la transformación digital, así como en los planes de formación sectoriales e intersectoriales.

Nuevas bonificaciones para los ERTEs en empresas pertenecientes a sectores con reducida tasa de recuperación

Se regulan exoneraciones para los ERTEs por fuerza mayor prorrogados hasta el 31-1-2021 que pertenezcan a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad. Se entienden incluidas en este grupo las siguientes empresas:

- Empresas cuya actividad a 30-9-2020 se encuentre incluida en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas -CNAE-09- incluidos en el RDL 30/20 anexo (ver actividades).
- Empresas cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas anteriores.
- Empresas que formen parte de la cadena de valor de estas. En este grupo se incluyen aquellas cuya facturación durante 2019 se haya generado, al menos, en un 50% en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 incluidos en el RDL 30/2020 anexo.

La acreditación de ser empresa dependiente o integrante de la cadena de valor debe acreditarse ante la autoridad laboral, para lo que se ha establecido un procedimiento con la siguiente tramitación:

1. Solicitud: La empresa debe presentar la solicitud ante la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita del ERTE prorrogado entre el 5-10-2020 y 19-10-2020. La solicitud debe acompañarse de un informe o memoria explicativa y, en su caso, de la documentación acreditativa.
2. Comunicación a los trabajadores: La empresa debe comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y, en su caso, la documentación acreditativa a su representación.
3. Resolución de la autoridad laboral. Se dicta en 5 días a contar desde la presentación de la solicitud, previa solicitud de informe de la ITSS. Trascurrido el plazo sin resolución expresa, se entiende estimada por silencio administrativo. La ITSS debe evacuar su informe el plazo improrrogable de 5 días.

Las exoneración, desde el 1-10-2020 al 31-10-2021 y sobre la aportación empresarial a la cotización y a los conceptos de recaudación conjunta, se aplica a las siguientes empresas:

- a) Empresas con ERTes por fuerza mayor prorrogado pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.
- b) Empresas que transiten desde un ERTE de fuerza mayor a uno ETOP, cuya actividad - esté incluida en los códigos de la CNAE previstos en el RDL 30/2020 anexo; - hayan sido calificada por la autoridad laboral como dependientes o integrantes de la cadena de valor.
- c) Empresas con ERTES ETOP, cuya actividad esté incluida en los códigos de la CNAE previstos en el RDL 30/2020

anexo

Los porcentajes de exoneración para los trabajadores que permanezcan en el ERTE son los siguientes: depende del número de trabajadores de alta en la empresa a 29-2-2020:

-Empresas de menos de 50 trabajadores en alta a 29-2-2020: 85% de la aportación empresarial.

- Empresas de 50 o más trabajadores en alta a 29-2-2020: 75% de la aportación empresarial.

Estas empresas también están exoneradas respecto de los trabajadores que reinicien su actividad a partir del 1-10-2020, que la hubieran reiniciado desde el 13-3-2020 (RDL 18/2020 art.4.2) y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1-10-2020.

Prórroga de los ERTEs por causas ETOP

A partir del 30-9-2020, se modifica la tramitación de los ERTEs ETOP (ver novedad tramitación ERTEs ETOP) consecuencia del COVID-19 que se inicien entre el 30-9-2020 y el 1-1-2021. Para estos ERTEs el procedimiento a seguir es el abreviado regulado en el RDL 8/2020 art.23 con las especialidades siguientes (RDL 30/2020 art.3):

- 1.Su tramitación puede iniciarse mientras esté vigente un ERTE fuerza mayor.
- 2.Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
3. Los ERTEs ETOP vigentes el 30-9-2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta su término. No obstante, es posible su prórroga, siempre que se acuerde en el periodo de consultas.

Esta prórroga debe tramitarse ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial (RD 1483/2012; RDL 8/2020 art.23).

Los ERTEs tramitados por estas causas únicamente tienen derecho a la exoneración de cuotas cuando se refieran a empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura de por ERTEs y reducida tasa de recuperación de actividad.

Prórroga y nuevos ERTEs por fuerza mayor

Mediante el RDL 30/2020, que incluye el Acuerdo de Defensa del Empleo adoptado por el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones patronales, se modifica la regulación de los ERTEs adoptados como consecuencia de situación producida por el COVID-19,

prorrogando las medidas hasta el 31-1-2021. La nueva regulación sobre ERTES por fuerza mayor es la siguiente:

A. Prórroga automática de todos los ERTES por fuerza mayor vigentes basados en el RDL 8/2020 art.22 a efectos de desempleo y suspensión de los contratos de los trabajadores. Respecto de la exoneración de cuotas, se limita a las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura de por ERTES y reducida tasa de recuperación de actividad.

B. Creación de los ERTES por limitación y por impedimento de desarrollo de actividad. Su regulación es la siguiente:

1. ERTE por impedimento de actividad. Pueden tramitarlo las empresas de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1-10-2020, por autoridades españolas o extranjeras. Respecto de su regulación ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

a) El impedimento de la actividad se refiere a los centros de trabajo.

b) Debe tramitarse a través del procedimiento regulado en el ET art. 47.3.

c) Las empresas pueden beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras con sus actividades suspendidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los siguientes porcentajes de exoneración, según el número de trabajadores en alta a 29-2-2020:

- Menos de 50: 100% de la aportación empresarial.

- 50 o más: 90% de la aportación empresarial.

Las exoneraciones se aplicarán durante el periodo de cierre y en todo caso finalizarán el 31-1-2021.

2. ERTE por limitación en el desarrollo de la actividad. Se aplica a las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a por las decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas. Respecto de su regulación ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

a) La limitación de la actividad se refiere a los centros de trabajo.

b) Debe tramitarse a través del procedimiento en el ET art. 47.3.

c) Las empresas pueden beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras con sus actividades suspendidas, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los siguientes porcentajes de exoneración, según el número de trabajadores en alta a 29-2-2020:

Menos de 50 trabajadores: en 2020, octubre el 100%, noviembre el 90%, diciembre el 85% y en 2021, enero el 80%.

DE 50 o más trabajadores: en 2020, octubre el 90%, noviembre el 80%, diciembre el 75% y en 2021, enero el 70%.

Las exoneraciones se aplicarán mientras dure la limitación de la actividad y en todo caso finalizarán el 31-1-2021.

3. Normas comunes a los ERTEs de limitación y de impedimento. Son las siguientes:

a) Todas las exenciones en la cotización se aplican por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación de empleo. Las declaraciones responsables se deben presentar antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

b) La renuncia expresa al ERTE, que también deben comunicar a la TGSS, determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de la renuncia. Tanto la presentación de las declaraciones responsables como la comunicación de la renuncia al ERTE debe realizarse a través del sistema RED.

c) Las exenciones en la cotización no tienen efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado.

d) La financiación de estas exenciones se realiza con cargo a los presupuestos de la SS, las MCSS y del FOGASA, respecto de las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.

e) La exoneración se aplica respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

4. Se mantienen los ERTEs de rebrote (tramitados a partir del 1-7-2020 para empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo) en los términos previstos en las resoluciones de la autoridad laboral, expresas o tácitas (RDL 24/2020 disp. adic.1.2). No obstante desde el 1-10-2020 al 31-1-2021, se aplican sobre los trabajadores afectados, las siguientes exoneraciones (RDL 30/2020 disp. trans única):

- Empresas de menos de 50 trabajadores: 100% de la aportación empresarial;
- Empresas de 50 o más trabajadores: 90% de la aportación empresarial.

2. Modificaciones en la protección por desempleo consecuencia del COVID-19

RDL 30/2020, BOE 30-9-20

Resumen

El Acuerdo de defensa del empleo, publicado a través del RDL 30/2020 incluye, con vigencia desde el 30-09-2020 determinadas medidas en materia de desempleo: prorroga hasta el 31-1-2021 la prestación extraordinaria para las personas afectadas por ERTes con una cuantía del 70% de la base reguladora y reposición de las prestaciones; mejora la prestación de los fijos discontinuos y regula la compatibilidad de la prestación por desempleo con el trabajo a tiempo parcial.

Desarrollo

Prestación extraordinaria por desempleo

Se prorrogan hasta el 31-1-2021 las medidas extraordinarias de protección por desempleo previstas para las personas afectadas por los ERTes por fuerza mayor o por causas ETOP (RDL 8/2020 art.22 y 23). Estas medidas de protección también se aplican a los ERTes por limitación o por impedimento de desarrollo de la actividad y a los ERTes de rebrote.

La reposición de las prestaciones por desempleo se mantiene para las consumidas hasta el 30-9-2020, pero no para las que lo sean entre el 1-10-2020 y el 31-1-2020. No obstante, no computarán para quienes antes del 1-1-2022, accedan a una prestación por desempleo como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas ETOP, o por cualquier causa declarado improcedente. La medida no afecta a las prestaciones que se inicien a partir del 1-10-2026.

Las empresas afectadas por las prórrogas de los ERTes por fuerza mayor y las que están aplicando un ERTE por causas ETOP deben formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20-10-2020. En caso de desafectar a alguna persona trabajadora la empresa debe comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación con carácter previo a su efectividad. La renuncia del ERTE total y definitiva también debe comunicarse con anticipación.

La reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los expedientes de regulación temporal de empleo en los que hasta ahora se aplicaba dicha medida, no obstante, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2026.

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por ERTES hasta el 31-1-2021 es del 70% de la base reguladora, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en la LGSS art.270.

Asimismo se establece que los trabajadores que hayan estado en ERTE desde el estado de alarma y que no sean beneficiarios de prestaciones de desempleo y sobre los que la empresa no esté obligada a ingresar cuotas se consideran en situación asimilable al alta en ese periodo y hasta el 31 de enero. La base a tener en cuenta será el promedio de los 6 meses anteriores a que quedaran sin cobertura.

Prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos

Se reconoce una prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que:

- hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP, cuando dejen de estar afectados por el ERTE por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad.
- hayan sido beneficiarios de las medidas previstas en el RDL 8/2020 art.26 b) a d) y, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31-1-2021.

El reconocimiento de esta prestación requiere que la empresa presente una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que debe incluir a todas las personas con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que dejen de estar afectadas por el ERTE. Cuando se trate de beneficiarios de las medidas previstas en el RDL 8/2020 art.26 b) a d) la solicitud la debe presentar la persona trabajadora afectadas.

La duración de la prestación se extiende hasta el 31-1-2021. No obstante, la prestación puede interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad, debiendo en este caso la empresa comunicar a la Entidad Gestora la baja de la persona trabajadora en la prestación extraordinaria. Si se inicia un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena en empresa distinta de aquella con la que tiene suscrito el contrato fijo discontinuo la comunicación debe hacerla la persona trabajadora.

Esta prestación es compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial y se abona por periodos mensuales. Su cuantía es la de la última prestación contributiva por

desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

Normas aplicables a las prestaciones por desempleo a tiempo parcial

Se establecen las siguientes previsiones:

- a) A partir del 30-9-2020 cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los ERTes se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deduce de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.
- b) Se establece el derecho a percibir una compensación económica a las personas beneficiarias de la prestación por desempleo (RDL 8/2020 art.25.1) cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por ERTes. El importe de la misma debe ser el equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada. Se abona en un solo pago previa solicitud del interesado y la solicitud se formaliza en el modelo establecido al efecto. Las solicitudes pueden presentarse entre el 30-9-2020 y el 30-6-2021, a través de sede electrónica del SEPE. Se resuelven como máximo hasta el 31-7-2021 y la falta de resolución expresa supone la desestimación de la solicitud.

3. Se amplían hasta el 31-1-2021 las ayudas para autónomos

RDL 30/2020, BOE 30-9-20

Resumen

Finalizada la vigencia de las medidas excepcionales adoptadas por el RDL 24/2024 a favor de los trabajadores autónomos afectados por la crisis de la COVID-19, se establecen nuevas medidas con vigencia a partir del 1-10-2020. Así, se reconoce una nueva prestación extraordinaria por cese de actividad para los autónomos que se vean obligados a suspender temporalmente su actividad como consecuencia de una resolución de las autoridades competentes para la contención de la COVID-19 o que obtengan pocos ingresos. También se recoge una prestación de cese extraordinario de actividad para trabajadores de temporada así como la prórroga, hasta el 31-1-2021, de la prestación de cese de actividad compatible con la actividad.

Desarrollo

Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada

Se establece una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos de temporada, entendiéndose por tales los que hayan desarrollado su único trabajo a lo largo de los últimos 2 años en el RETA o en el REM durante los meses de junio a diciembre. Se puede acceder a esta prestación a partir del 1-10-2020 en los siguientes términos y condiciones:

1. Pueden ser beneficiarios los trabajadores autónomos de temporada que reúnan los siguientes requisitos:

- haber estado de alta y cotizado en el RETA o en el REM como trabajador por cuenta propia durante al menos 4 meses en el período comprendido entre los meses de junio a diciembre de cada uno de los años 2018 y 2019;
- no haber estado en alta o asimilada al alta como trabajador por cuenta ajena más de 120 días en el período comprendido entre el 1-6-2018 y el 31-7-2020;
- no haber desarrollado actividad ni haber estado en alta o asimilada entre el 1-3-2020 y el 31-5-2020;
- no haber percibido prestación de Seguridad Social en los meses de enero a junio de 2020, salvo que fuera compatible con una actividad por cuenta propia;
- no haber obtenido en 2020 unos ingresos superiores a los 23.275 euros;
- estar al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, sin perjuicio de la invitación al pago para en el plazo de 30 días naturales ingrese las cuotas debidas.

2. La cuantía de la prestación es del 70% de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.

3. La prestación tiene una duración máxima de 4 meses. Se puede solicitar en cualquier momento entre el 1-10-2020 y el 31-1-2021. El devengo produce con los siguientes efectos:

- si se solicita en los primeros 15 días naturales de octubre: desde el 1-10-2020;
- si se solicita después del 15-10-2020: desde el día siguiente al de presentación de la solicitud.

4. Durante la percepción de la prestación se mantiene el alta en la Seguridad Social, pero el trabajador por cuenta propia queda exonerado de la obligación de cotizar. Las cotizaciones por las que no exista obligación de cotizar deben ser asumidas por las entidades con cargo a cuyo presupuesto se cubra la prestación siendo la base de cotización la establecida en el momento del inicio de la prestación.

5. La prestación es incompatible con un trabajo por cuenta ajena, con prestaciones de Seguridad Social -salvo que fueran compatibles con la actividad por cuenta propia- y, en el caso de trabajadores incluidos en el REM, con las ayudas por paralización de la flota. También es incompatible con el trabajo por cuenta propia y con la percepción de rendimientos de una sociedad cuya actividad se haya visto afectada por el cierre, cuando los ingresos superen los 23.275 euros en 2020.

6. La prestación se reconoce por la MCSS o la entidad gestora de manera provisional. A partir del 1-3-2021 se procederá a revisar las resoluciones provisionales adoptadas, para lo que se analizarán los datos tributarios correspondientes al segundo semestre de 2020.

En cualquier caso, el trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación puede renunciar a ella antes del 31-12-2021 o devolver por iniciativa propia la prestación sin necesidad de esperar a la reclamación de los ingresos indebidos.

Prestación extraordinaria de cese de actividad para autónomos con pocos ingresos

Se establece una nueva prestación extraordinaria por cese de actividad a la que puede acceder, a partir del 1-10-2020 en los siguientes términos y condiciones:

1. Pueden ser beneficiarios los trabajadores autónomos que reúnan los siguientes requisitos:

- estar en alta en el RETA o en el REM y al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social desde antes del 1-4-2020, sin perjuicio de la invitación al pago para en el plazo de 30 días naturales ingrese las cuotas debidas;

- no tener derecho a la prestación de cese de actividad por no reunir los requisitos de carencia exigidos;

- no tener ingresos superiores al SMI en el último trimestre de 2020;

- sufrir, en el cuarto trimestre de 2020, una reducción en los ingresos de, al menos, el 50% en relación a los ingresos habidos en el primer trimestre de 2020 en proporción al período de alta.

Si reúnen los requisitos, también pueden acceder a esta prestación los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

2. La cuantía de la prestación es del 50% de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. Cuando 2 o más personas que convivan en un mismo domicilio y estén unidas hasta el primer grado de parentesco tengan derecho a esta prestación, la cuantía de cada una de las prestaciones es del 40%.

3. La prestación tiene una duración máxima de 4 meses, sin que pueda exceder del 31-1-2021. El devengo se produce con los siguientes efectos:

- si se solicita en los primeros 15 días naturales de octubre: desde el 1-10-2020;
- si se solicita después del 15-10-2020: desde el primer día del mes siguiente al de presentación de la solicitud.

4. La prestación es incompatible con un trabajo por cuenta ajena -salvo que los ingresos sean inferiores a 1,25 veces el SMI-, con otra actividad por cuenta propia, con la percepción de rendimientos de una sociedad, con prestaciones de Seguridad Social -salvo que fueran compatibles con la actividad suspendida- y, en el caso de trabajadores incluidos en el REM, con las ayudas por paralización de la flota.

5. Durante la percepción de la prestación se mantiene el alta en la Seguridad Social, pero el trabajador por cuenta propia queda exonerado de la obligación de cotizar. El período exento de cotización se entiende como cotizado y las cotizaciones que correspondan deben ser asumidas por las entidades con cargo a cuyo presupuesto se cubra la prestación, siendo la base de cotización la establecida en el momento del inicio de la prestación.

Los perceptores de esta prestación que no estuvieran cotizando por la prestación de cese de actividad deben hacerlo a partir del mes siguiente en que finalice la percepción de la prestación.

6. La prestación se reconoce de manera provisional. A partir del 1-3-2021 se procederá a revisar las resoluciones provisionales adoptadas, para lo que se analizarán los datos tributarios correspondientes a 2020.

En cualquier caso, el trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación puede renunciar a ella antes del 31-1-2021 o, en su caso, devolver por iniciativa propia la prestación sin necesidad de esperar a la reclamación de los ingresos indebidos por la MCSS o entidad gestora.

Prestación extraordinaria de cese de actividad por suspensión de la actividad por la autoridad competente

Con vigencia a partir del 1-10-2020, se reconoce el derecho de los trabajadores autónomos a una prestación extraordinaria de cese de actividad cuando se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención del virus COVID-19. La prestación se reconoce en los siguientes términos (RDL 30/2020 art. 13):

1. El beneficiario debe reunir los siguientes requisitos:

- estar afiliados y en alta en el RETA o en el REM, al menos 30 días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde el cese de actividad;

- estar al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, sin perjuicio de la invitación al pago para que ingrese las cuotas debidas en el plazo de 30 días naturales.

Si reúnen los requisitos, pueden acceder también a esta prestación los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.

2. La cuantía de la prestación es del 50% de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.

Esta cantidad se incrementará en un 20% si el trabajador es miembro de una familia numerosa y los únicos ingresos de la unidad familiar proceden de la actividad suspendida.

Cuando 2 o más personas que convivan en un mismo domicilio y estén unidas hasta el primer grado de parentesco tengan derecho a esta prestación, la cuantía de cada una de las prestaciones es del 40%, sin que proceda el incremento por familia numerosa.

3. La duración del derecho a la prestación extraordinaria se extiende desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de actividad adoptada por la autoridad competente hasta el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de la medida.

El tiempo de percepción no reduce los períodos de prestación por cese de actividad a que el beneficiario pudiera tener derecho en el futuro.

4. Mientras se mantenga la actividad suspendida, se mantiene el alta en la Seguridad Social, pero el trabajador por cuenta propia queda exonerado de la obligación de cotizar desde el primer día del mes en que se adopta la medida de cierre de actividad hasta el último día del mes siguiente al levantamiento de la medida. El período exento de cotización se entiende como cotizado y las cotizaciones que correspondan deben ser asumidas por las entidades con cargo a cuyo presupuesto se cubra la prestación siendo la base de cotización la establecida en el momento del inicio de la prestación.

5. La prestación es incompatible con un trabajo por cuenta ajena -salvo que los ingresos sean inferiores a 1,25 veces el SMI-, con otra actividad por cuenta propia, con la percepción de rendimientos de la sociedad cuya actividad se ha suspendido, con prestaciones de Seguridad Social -salvo que fueran compatibles con la actividad suspendida- y, en el caso de trabajadores incluidos en el REM, con las ayudas por paralización de la flota.

6. La prestación se debe solicitar a la MCSS, o en su caso al ISM, en los primeros 15 días siguientes a la entrada en vigor de la medida de cierre de la actividad. La solicitud fuera de plazo produce los siguientes efectos:

- el derecho a la prestación se inicia el día de la solicitud;
- la exención de la obligación de cotizar se aplica desde el primer día del mes en que se haya determinado la prohibición de actividad;
- el período anterior a la solicitud no se entiende como efectivamente cotizado, no asumiendo la cotización las entidades que cubren las prestaciones.
- La prestación se reconoce de manera provisional. Finalizada la medida de cierre de la actividad, se procederá a revisar las resoluciones provisionales adoptadas.

4. Se restaura la protección por IT para hacer frente al COVID-19

RDL 28/2020, BOE 23-9-20

Resumen

Se recuperan las medidas socio-laborales introducidas por el RDL 27/2020 tras quedar derogadas por ser rechazada la convalidación de la norma. Las medidas afectan a la protección de IT de los trabajadores frente al COVID-19 así como a la implantación de determinados registros electrónicos.

Desarrollo

El RDL 27/2020, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales, incluía entre sus disposiciones finales y adicionales algunas medidas socio laborales. El RDL no superó la tramitación parlamentaria por lo que quedó derogado por Acuerdo del Congreso de los Diputados publicado por Resolución de 10-9-2020.

Ahora el RDL 28/2020 recupera estas medidas que afectan a las siguientes cuestiones:

1. Se considera como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo, las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV2, desde la declaración de la pandemia internacional por la OMS hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a esta crisis sanitaria (RDL 28/2020 disp. adic. 8ª).
2. Se modifica el art.5 del RDL 6/2020 para incluir, entre los supuestos considerados como situación asimilada a accidente de trabajo por los periodos de aislamiento o contagio como consecuencia del virus COVID-19, los supuestos de restricción de entrada

o salida del municipio donde el trabajador tenga su centro de trabajo (RDL 28/2020 disp. final 10ª).

El trabajador por cuenta ajena que tenga el domicilio en distinto municipio al del centro de trabajo, debe acreditar:

- la restricción de movilidad;
- su domicilio, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento;
- que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa;
- que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa;
- la imposibilidad de realizar su trabajo de forma telemática por causas no imputables a la empresa para la que presta sus servicios o al propio trabajador y no tengan derecho a percibir ninguna otra prestación pública.

Se aclara, además, que este subsidio excepcional es incompatible con cualquier otra prestación de la Seguridad Social, así como con la percepción de salarios. A estos efectos, el trabajador debe presentar ante el correspondiente órgano del servicio público de salud, certificación de la empresa acreditativa de la no percepción de salarios.

3. Se retrasa hasta el 2-4-2021, la implantación del registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico. Esta es la segunda vez que se aplaza la entrada en funcionamiento de estos registros, ya que aunque estaba inicialmente prevista para el 2-10-2018 fue aplazada al 2-10-2020 por el RDL 11/2018 (RDL 28/2020 disp. final 9ª).

5. Publicada la nueva regulación del teletrabajo

RDL 28/2020, BOE 23-9-20

Resumen

Con vigencia desde el 13-10-2020 se ha publicado la regulación del teletrabajo, estableciendo la igualdad de derechos con los trabajadores presenciales y el carácter voluntario y reversible del acuerdo de teletrabajo. La nueva regulación no se aplica a las situaciones de teletrabajo que tengan su origen en las medidas de contención adoptadas por la crisis sanitaria del COVID-19.

Desarrollo

Regulación del trabajo a distancia o teletrabajo

Como consecuencia del acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales se publica mediante RDL 28/2020 el acuerdo para la regulación del teletrabajo.

La norma entrará en vigor en 13-10-2020, pero no se aplicará a las empresas que hubieran implantado el teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19. No obstante, las empresas están obligadas a dotar a sus trabajadores de los medios necesarios para desarrollar el trabajo a distancia, y a compensar los gastos existentes en la forma establecida a través de en la negociación colectiva.

El RDL incluye las modificaciones legislativas necesarias para adaptar la legislación social a la regulación del trabajo a distancia (ET art. 13, 23.1 s y 37.8; LISOS art 7.1) y un nuevo artículo en la LRJS que crea un procedimiento judicial especial aplicable a las reclamaciones relacionadas con derecho de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia (LRJS art. 138.bis).

La nueva norma consta de 22 artículos, 7 disposiciones adicionales, 4 transitorias y 14 finales. Las notas más destacadas son las siguientes:

A. Ámbito de aplicación

Se aplica a las relaciones laborales por cuenta ajena en las que en un periodo de referencia de tres meses, al menos el 30% de la jornada se desarrolle a distancia.

Se entiende por trabajo a distancia una forma de organización de la actividad laboral que, con carácter regular, se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella.

Es teletrabajo cuando la actividad se lleva a cabo a través de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. No obstante, a través de la negociación colectiva puede establecerse un porcentaje o periodo de referencia inferior al establecido legalmente a los efectos de calificar el trabajo a distancia como regular.

El teletrabajo en los contratos celebrados con menores, en prácticas y para la formación y el aprendizaje solo es posible cuando, mediante acuerdo, se garantice que al menos un 50% del trabajo se realiza de forma presencial. La negociación colectiva puede establecer un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad.

No se aplica al personal laboral al servicio de las AAPP. (disp. final 2ª).

B. Igualdad y no discriminación.

Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales. En particular:

- a) Derecho a percibir la retribución y los complementos establecidos para los trabajadores presenciales, especialmente los vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.
- b) No sufrir perjuicio, especialmente en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.
- c) Las empresas deben tener en cuenta a los trabajadores a distancia para la implementación de los planes de igualdad, la aplicación de medidas contra el acoso (sexual, por razón de sexo o laboral) y de protección de las víctimas de violencia de género.
- d) También tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada

C. Voluntariedad

El trabajo a distancia es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. Esto supone que la decisión de trabajar a distancia es reversible para ambos. En consecuencia, en trabajo a distancia no puede imponerse a través de una modificación de las condiciones de trabajo (ET art.41.1). Asimismo, la negativa a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad o las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad a distancia no pueden justificar la extinción del contrato de trabajo o de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

D. Acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia entre la empresa y la persona trabajadora debe cumplir los siguientes requisitos:

a) Debe formalizarse por escrito con anterioridad a inicio del trabajo a distancia. El acuerdo puede incorporarse al contrato de trabajo inicial o posteriormente, pero en todo caso debe entregarse copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores en el plazo de 10 días y registrarse en la oficina de empleo. La no formalización constituye una infracción grave (LISOS art.7.1 redacc RDL 28/2020).

b) Sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos (disp. final.1), el contenido mínimo obligatorio del acuerdo es el siguiente:

-inventario de los medios, equipos y herramientas necesarios, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para su renovación;

- enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia;
- forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que de existir, debe realizarse según las previsiones recogidas en convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- medios de control empresarial de la actividad.
- procedimiento en caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- instrucciones en materia de protección de datos y seguridad de la información.
- duración del acuerdo de trabajo a distancia.

c) Solo puede modificarse mediante acuerdo, formalizado por escrito y con carácter previo a su implantación, entre la empresa y la persona trabajadora. No obstante, mediante convenio o acuerdo colectivo pueden establecerse los mecanismos y criterios por los que el trabajador presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como las preferencias o la ordenación de las prioridades. En estos deben evitarse la perpetuación de roles y estereotipos de género y tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombre. Además, deben ser objeto de diagnóstico y tratamiento en el plan de igualdad.

E. Derechos y deberes

Se describen los siguientes derechos de las personas trabajadoras a distancia.

a) Derecho a la carrera profesional, que incluye tanto el derecho a la formación y a la promoción profesional.

b) Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

También debe garantizarse la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

c) Derecho al abono y compensación de gastos por la empresa. La persona trabajadora no debe asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. El mecanismo para la su determinación, compensación o abono de estos gastos puede establecerse mediante convenio o acuerdo colectivo.

d) Derecho al horario flexible de conformidad con lo establecido en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva. No obstante, deben respetarse los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

e) Derecho al registro horario adecuado, que debe reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral.

f) Derecho a la prevención de riesgos laborales, que incluye una evaluación de riesgos en la que se deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

g) Derecho a la intimidad y a la protección de datos. Esto supone que la empresa:

- no pueda exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.

- deba establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso el derecho a su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente.

Mediante acuerdo o convenio colectivo puede regularse el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras por la empresa.

h) Derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo A tal efecto, la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, debe elaborar una política interna en la que deben definir modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho y la organización adecuada de la jornada para que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

i) Ejercicio de sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores del centro al que están adscritas. Para ello, la empresa debe suministrar a los representantes de los trabajadores los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad representativa (acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual...).

Asimismo, debe garantizar la posibilidad de que los trabajadores a distancia puedan participar en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, especialmente en el ejercicio del derecho a voto.

Por su parte los trabajadores a distancia están obligados a:

a) Cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en materia de protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Incluye el cumplimiento de las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa.

b) Cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

Además, la empresa puede adoptar las medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, con la consideración debida a su dignidad. También ha de tenerse en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Las situaciones de trabajo a distancia anteriores al 22-09-2020 reguladas por convenios o acuerdos colectivos se regularán por dispuesto en esta norma a partir del momento en que estos pierdan su vigencia y en todo caso a partir del 23-9-2021 (un año a partir de la publicación del RDL 28/2020). La aplicación de esta norma no puede suponer absorber o compensar condiciones más beneficiosas que ya vinieran disfrutando. La norma da un plazo de 3 meses desde que esta fuera aplicable para adaptar o modificar los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a 23-9-2020 no derivados de convenios o acuerdos colectivos. Si la situación de trabajo a distancia deriva de un acuerdo individual el plazo de adaptación finaliza el 23-12-2020 (3 meses desde su publicación)

6. ¿Está obligada la empresa a mantener el teletrabajo implantado para hacer frente a la Covid-19?

SJS nº 6 Vigo 22-7-20

Resumen

Un JS reconoce el derecho de un trabajador al que se ordenó regresar al trabajo presencial en mayo de 2020, a permanecer en situación de teletrabajo por conciliación familiar. Considera que la empresa incumplió su obligación al denegar la solicitud sin abrir un proceso de negociación ni valorar alternativas.

Desarrollo

El 13-5-2020 una empresa comunica a sus trabajadores el retorno al trabajo presencial tras haber permanecido en situación de teletrabajo implantado desde el 16-3-2020, con el objeto de mantener la actividad empresarial durante el confinamiento impuesto para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por la Covid-19.

Uno de los trabajadores, padre de 2 hijos menores de edad, solicita mantenerse en situación de trabajo a distancia por conciliación familiar. La empresa rechaza la solicitud alegando que la actividad de la empresa obliga a una atención directa de los asociados y que en caso de concederla se produciría una discriminación en relación con otros compañeros.

Entendiendo vulnerado su derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, el trabajador presenta demanda solicitando que se declare su derecho a realizar trabajo a distancia así como una indemnización de 3.125 € por daños y perjuicios.

El JS nº 6 Vigo recuerda que el trabajo a distancia se reconoce como derecho de los trabajadores en dos normas distintas:

- Por un lado, el art.34.8 del ET regula el derecho de los trabajadores a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. El artículo recoge, además, el procedimiento de negociación de la solicitud de 30 días de duración, aplicable en defecto de otro procedimiento pactado mediante negociación colectiva. Las discrepancias que surjan entre la dirección de la empresa y el trabajador se resuelven por la jurisdicción social.

- Por otro lado, el art.5 del RDL 8/2020 de medidas urgentes para hacer frente al impacto del Covid-19, recoge la necesidad de que las empresas establezcan sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos,

particularmente por medio del trabajo a distancia, que serán prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

En el caso analizado la empresa acordó denegar la solicitud del trabajador sin abrir ningún proceso de negociación o valoración de alternativas. Para el JS Vigo esto supone un incumplimiento de su obligación de valorar la solicitud de la trabajadora y de tratar en su caso de plantear alternativas. Sobre todo, teniendo en cuenta que el RDL 8/2020 prioriza el teletrabajo sobre otras opciones como la reducción de jornada. Considera que la empresa no puede escudarse en la discriminación de otros trabajadores pues no ha quedado probado que ningún otro trabajador solicitara el teletrabajo.

Por ello, el JS Vigo estima la demanda y reconoce el derecho del trabajador a permanecer en situación de teletrabajo hasta el fin de la vigencia de las medidas establecidas en el RDL 8/2020 art.5 (20-9-2020) así como el derecho a una indemnización por daños y perjuicios que rebaja a 600 € por estar el trabajador en situación de IT.

7. Criterios para la actuación de la ITSS en los ERTES de fuerza mayor por rebrote

ITSS nota informativa

Resumen

El Organismo Estatal de la ITSS ha dictado una nota informativa con la finalidad de procurar que las actuaciones de las distintas unidades territoriales de la ITSS sean homogéneas en todo el territorio nacional en la elaboración de los informes de los ERTES por Fuerza mayor por rebrote (RDL 24/2020 disp. adic.2).

Desarrollo

El Organismo Estatal de la ITSS ha dictado una nota informativa con la finalidad de procurar que las actuaciones de las distintas unidades territoriales de la ITSS sean homogéneas en todo el territorio nacional en la elaboración de los informes de los ERTES por Fuerza mayor por rebrote (RDL 24/2020 disp. adic.2)

Tras la regulación de los ERTES por fuerza mayor que tuviesen su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 (RDL 8/2020 art.22), el RDL 24/2020 ha limitado su aplicación a los solicitados antes de 27-6-2020 con una duración, como máximo, hasta 30-9-2020.

No obstante, también se ha previsto que las empresas y entidades que, a partir del 1-7-2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas

restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, puedan disfrutar de diversas exenciones en la aportación empresarial de cuotas de Seguridad Social. Las pautas emitidas con respecto a los mismos son las siguientes:

1. Tramitación y autorización. Al no referirse a ninguna especialidad procedimental ha de aplicarse lo dispuesto en el ET (art.47.3 y 51.7) y en su desarrollo reglamentario (RD 1483/2012).

Esto implica que, en estos casos, el informe de la ITSS vuelve a tener carácter preceptivo, y debe ser emitido a la mayor brevedad posible, al aplicarse el plazo ordinario de resolución del expediente, de 5 días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

2. Respecto de las causas motivadoras, debe tratarse de expedientes como provenientes de fuerza mayor temporal. Ello supone que a estos expedientes se le aplican los elementos comunes que deben concurrir en todo expediente de fuerza mayor temporal, por lo que ha de tratarse de un acontecimiento:

- imprevisible;
- irresistible o inevitable, empleando la diligencia debida que racionalmente pudiera aplicarse;
- externo a la voluntad del empresario.
- que impida temporalmente el cumplimiento, en todo o en parte, de la obligación y provenga de una causa extraña a la relación obligacional misma;

Además debe existir una relación de causa a efecto entre el acontecimiento que revista esas características y el cumplimiento de la obligación, total o parcial.

En estos supuestos se entiende que existe la fuerza mayor cuando no sea posible el desarrollo de la actividad por nuevas restricciones o medidas de contención. Esto supone diferenciar entre la adopción de decisiones restrictivas que supongan una prohibición expresa, o que limiten actividades con carácter genérico o concreto, confinamiento, etc., o la adopción de medidas de contención que, si bien no prohíben una actividad, puedan exigir posteriormente una serie de controles para evitar la propagación de un virus (cuarentenas o realización de pruebas diagnósticas específicas). En cuanto que estas restricciones o medidas de contención tienen carácter genérico o indeterminado, debe considerarse, en principio, causa válida motivadora del ERTE cualquier tipo de restricción o medida de contención, siempre que afecte directamente a la actividad de un centro de trabajo, y así se acredite por la empresa.

Resulta indiferente la autoridad que adopte la restricción o la medida de contención; lo esencial es su competencia para adoptarla, su carácter externo y ajeno a la voluntad del empresario, y su efecto, que debe impedir, en todo o en parte, la continuación de la prestación laboral.

En todo caso la fuerza mayor debe quedar acreditada debidamente y también la relación de causalidad entre las restricciones y medidas de contención que se adopten y sus consecuencias en el empleo, así como la valoración de la proporcionalidad de la medida

Por tanto, en los casos en que no se acredite esta relación de causalidad, pero exista reducción de la actividad de la empresa, nos podríamos encontrar ante un ERTE por otras causas, pero no por causa de fuerza mayor.

3. Respecto del ámbito de aplicación de los ERTES por fuerza mayor en caso de rebrote es que en estos últimos el ámbito de aplicación también puede ser el centro de trabajo y no solo la empresa.

4. No es un requisito la renuncia a ERTES previos que pueda estar aplicando la empresa en el momento en que se actualice la causa del ERTE.

8. Nuevo criterio técnico de la ITSS sobre las medidas para hacer frente a la COVID-19 en los centros de trabajo

ITSS Criterio Técnico 103/2020

Resumen

La ITSS ha emitido un nuevo criterio técnico sobre el alcance de las actuaciones inspectoras en relación con las medidas de prevención e higiene que las empresas y centros de trabajo deben adoptar para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

Desarrollo

El RDL 21/2020 estableció las medidas que las empresas y centros de trabajo deben adoptar para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y habilitaba a los inspectores de trabajo y Seguridad Social, subinspectores de la escala de Seguridad y Salud Laboral y Técnicos habilitados de las CCAA para vigilar su cumplimiento (RDL 21/2020 art.31).

El contenido de la habilitación permite a la ITSS vigilar el cumplimiento de las siguientes medidas de salud pública (RDL 21/2020 art.7):

- ventilación, limpieza y desinfección adecuadas a las características e intensidad de los centros de trabajo;
- puesta a disposición de los trabajadores de agua y jabón, o geles hidroalcohólicos o desinfectantes con actividad virucida;
- adaptación las condiciones de trabajo incluida la ordenación de los puestos de trabajo y organización de turnos así como garantizar una distancia de seguridad interpersonal de, al menos, 1,5 metros en zonas comunes;
- evitar la coincidencia masiva de trabajadores en los centros de trabajo durante las franjas horarias de previsible mayor afluencia.

Además la habilitación permite vigilar el cumplimiento de las obligaciones de formación e información a los trabajadores, participación de los trabajadores y sus representantes en el proceso de adopción de las medidas así como documentación de las medidas, aunque el incumplimiento de esta última obligación no constituye infracción de ningún precepto normativo.

La actuación inspectora se va a desarrollar en los lugares de trabajo y en los alojamientos ubicados fuera de las instalaciones de la empresa y centro de trabajo puestos a disposición de los trabajadores para su descanso. No se va a desarrollar, por el contrario, en los medios de transporte puestos a disposición de los trabajadores por la empresa para desplazarse a los lugares de trabajo.

Las actuaciones comprobatorias se van a realizar preferentemente mediante visita a los centros de trabajo y alojamientos. En las visitas, la ITSS va a solicitar la presencia de los representantes de los trabajadores a los que se informará del resultado de las actuaciones inspectoras. En caso de incumplimiento de las medidas, la ITSS puede exigir su cumplimiento mediante:

- Requerimiento a los empleadores siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores. El requerimiento se debe comunicar al sujeto responsable por escrito o mediante diligencia de actuación señalando las irregularidades o deficiencias apreciadas y con indicación del plazo para su subsanación bajo el correspondiente apercibimiento.
- Extensión de actas de infracción. La ITSS va a poder proponer diversas sanciones, mediante acumulación en una misma acta de infracción, por el incumplimiento de más de una de las medidas o el incumplimiento de las distintas obligaciones de una misma medida. También puede extender acta de infracción por obstrucción a la labor inspectora.

Se excluyen actuaciones tales como la paralización de tareas. No obstante, si se considera que el incumplimiento de las medidas sanitarias puede implicar un riesgo de contagio para los trabajadores, se puede remitir un informe a las autoridades sanitarias competentes para que, en su caso, adopten las medidas cautelares referidas al cierre preventivo de las instalaciones y a la suspensión del ejercicio de actividades. A estos efectos, se establece un procedimiento de coordinación con las autoridades sanitarias.

Cuando la adopción de las medidas organizativas, higiénicas y de protección frente al COVID-19 genere riesgos a los trabajadores por cambios de condiciones materiales de trabajo, se deben evaluar con arreglo a los criterios contenidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y establecer las medidas preventivas correspondientes.

9. El descuelgue del convenio colectivo puede adoptarse dentro de un ERTE

SAN 30-7-2020, EDJ 626514

Resumen

La AN declara que la inaplicación del convenio colectivo o descuelgue puede adoptarse dentro de un ERTE, ya que ambas figuras son compatibles siempre que se haya alcanzado el acuerdo de los sujetos legitimados y se cumplan los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas. También considera justificado el ERTE presentado por la empresa por la alerta sanitaria que ha sido pactado con la mayoría de la representación sindical.

Desarrollo

El 24-3-2020 la empresa comunica a la representación sindical su intención de iniciar un procedimiento de suspensión temporal de los contratos de trabajo a consecuencia del COVID-19. Se inicia un periodo de consultas que finaliza con acuerdo sobre la suspensión o reducción de la jornada de los trabajadores. El acuerdo incluye determinadas medidas, entre ellas, que las personas trabajadoras incluidas en el ERTE y, con carácter previo a la suspensión, disfrutarán de un permiso retribuido recuperable de hasta un mes de duración que se iniciaría desde la fecha en que la empresa comunique su decisión individual a cada uno de ellos. Establece que las jornadas correspondientes este permiso deben recuperarse entre la finalización de la suspensión de su relación laboral, y el 31-12-2021. La empresa remite a la RLT y a la autoridad laboral su decisión final de iniciar la aplicación del ERTE.

Uno de los sindicatos presenta demanda ante la AN solicitando la que se declare la nulidad del ERTE reponiendo a los trabajadores en sus anteriores condiciones de

trabajo. Subsidiariamente, solicita la nulidad de las medidas sobre permiso retribuido recuperable incluidas en el acuerdo al considera que suponen la modificación de lo establecido en el convenio aplicable.

Respecto de la declaración de nulidad, las causas alegadas por el sindicato son, entre otras, la insuficiencia de la documentación entregada en el momento de la comunicación de la apertura del periodo de consultas; y la falta de comunicación de los criterios adoptados por la empresa a la hora de afectar a un número u otro de trabajadores.

Sobre la falta de documentación, la AN recuerda que la doctrina del TS establece que ni toda omisión de información implica un incumplimiento de la obligación, ni siempre se considera cumplida esta exigencia por entregar los documentos establecidos legalmente. Entiende el TS que existe incumplimiento cuando se omiten documentos solicitados por los representantes que se revelan útiles y pertinentes a efectos de poder desarrollar en plenitud las negociaciones inherentes a todo período de consultas. En el supuesto enjuiciado, la AN entiende que la documentación entregada ha sido suficiente, ha existido un real período de consultas en el que ha existido negociación con el objeto de alcanzar un acuerdo y, además, a lo largo del periodo de consultas el sindicato demandante no solicitó documentación alguna. Valorando las circunstancias del caso, la AN también desestima la causa de nulidad basada en no haberse detallado ni concretado en qué medida afecta tal reducción o suspensión a los trabajadores ni qué tipo de reducción o suspensión contractual pretende realizar la demandada a sus trabajadores.

Respecto de las medidas de atenuación pactadas que incluyen un permiso retribuido recuperable de un mes a los afectados por el ERTE recuperable hasta 31-12-2020, la AN considera que, tal y como señala el sindicato demandante, este acuerdo ha supuesto la inaplicación del convenio colectivo. No obstante, considera legítimo acometerlo en un procedimiento de suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción, siempre que se haya alcanzado acuerdo entre los sujetos legitimados. Considera que, aunque esta posibilidad no está prevista expresamente para los ERTES, la legislación vigente no impide dicha negociación simultánea, siempre que se cumplan estrictamente los requisitos previstos por el legislador para la sustanciación de cada una de estas medidas.

Que se produzcan varias medidas simultaneas no supone que sean incompatibles entre sí, sino que puede darse el caso de que sean necesarias todas ellas porque no baste con la adopción de algunas o, incluso, que si alguna resulta finalmente innecesaria, no sea precisamente la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada, sino las medidas de atenuación acordadas con carácter extraordinario y como producto de la negociación colectiva habida en el seno del periodo de consultas en el que las partes acuerdan la creación de un permiso retribuido recuperable que se registrá por lo pactado en el Acuerdo.

Por todo ello, se desestima la demanda deducida por ser justificada la decisión empresarial.

