

GUIA ORIENTATIVA SOBRE LAS MEDIDAS LABORALES FRENTE A LAS CONSECUENCIAS DEL COVID-19

- Las medidas adoptadas por el Gobierno para hacer frente a la situación económica que ha originado el COVID-19 son básicamente dos.

- **LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**
- **SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA TEMPORALMENTE**
- **BENEFICIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**



LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

DERECHO INDIVIDUAL



ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO



REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

CAUSAS EXCEPCIONALES



LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

CIRCUNTANCIAS EXCEPCIONALES COVID-19

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención familiares por de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19
- Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- 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



ADAPTACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- a. Es a instancia del trabajador conforme a las necesidades de cuidado que tenga.
- b. Debe estar consensuado con la entidad.
- c. Puede hacer referencia a la distribución horaria, cambio de turno, jornada partida, flexibilidad, teletrabajo, cambio de centro, cambio de funciones....



REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

- a. Por cuidado de un menor de 12 años o discapacidad.
- b. Una reducción de hasta el 100% de la jornada con la reducción proporcional del salario.
- c. Debe ser comunicado a la entidad en 24 horas.



- **SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA TEMPORALMENTE**

Tanto la suspensión temporal de los contratos como la reducción de la jornada de trabajo se hace mediante un **procedimiento administrativo** denominado ERTE y están originados por las siguientes causas

Fuerza mayor

procedimiento administrativo **SIMPLIFICADO**

Por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

procedimiento administrativo mas **PROLONGADO**



ERTE POR FUERZA MAYOR

Se entiende por causa mayor *cualquier causa externa al círculo de la empresa e independiente a la voluntad del empresario;*



ERTE POR FUERZA MAYOR

Se entenderá fundamentada en esta causa aquellas entidades con **pérdida de actividad por causa** del COVID-19 , incluida la declaración del **estado de alarma**.

1. Suspensión o cancelación de actividades
2. Cierre temporal de instalaciones con afluencia de público
3. Restricciones en los transportes público y de la movilidad de personas o mercancías
4. Falta de suministros que impida la actividad
5. Contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria



ERTE POR FUERZA MAYOR

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SIMPLIFICADO DE SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO.

FASE 1º: Formular SOLICITUD a la autoridad laboral del reconocimiento de existencia de causas de fuerza mayor para proceder al ERTE. 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.

Fase 2º La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.



ERTE POR FUERZA MAYOR

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SIMPLIFICADO DE SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO.

FASE 3º La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud; La resolución se fundamentará en base al informe, que en su caso, elevará la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y que se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa; La autoridad laboral comunicará la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, y que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

FASE 4º El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.



ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN

Otras causas que pueden darse como consecuencias de la situación de crisis provocado por el COVID-19 son de carácter económico, organizativas, técnicas o de producción. Para este caso el procedimiento a seguir es muy parecido al anterior.

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ORDINARIO DE SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO.



ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN

FASE 1º: INICIAR un periodo de consultas, no superior a 7 días, con nuestros trabajadores. En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores, la comisión negociadora para el periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y 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. Las decisiones se tomarán por las mayorías representativas correspondientes.



ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41 del ET.

Plazo de constitución: 5 días improrrogables.

Período de consultas: no deberá exceder del plazo máximo de siete días.



ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN

FASE 2º: SOLICITAR el reconocimiento a la autoridad laboral de la existencia da causas para proceder al ERTE



- **BENEFICIOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

Las Medidas extraordinarias son las siguientes:

Las cuotas empresariales y las relativas a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta están **exoneradas el 100%** mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada: La condición se aplica a entidades que a **29 de febrero de 2020**, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si en la misma fecha la entidad 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.



- **PRESTACION POR DESEMPLEO**

Se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.



- **PRESTACION POR DESEMPLEO**

Las prestaciones por desempleo percibidas por los **fijos discontinuos** que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del Covid-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.



AREA SOCIO-LABORAL CAFD

Rocío Suárez Corrales

