



C/ Ibiza nº 34, bajo B; Madrid (España).

Telf. 91 400 94 83.

Fax 91 573 33 85.

<http://germinalabogados.net>

GUÍA RÁPIDA SOBRE LOS DERECHOS LABORALES ANTE EL COVID-19.

Sin duda nos encontramos ante unos tiempos convulsos, en los que nuestra vida cotidiana se ha visto alterada ante la **emergencia sanitaria** que vivimos. Traslada esta cuestión al ámbito laboral, nos damos cuenta que la urgencia de la normativa aprobada (Real-Decreto 463/2020 y Real-Decreto ley 8/2020, además de diversas órdenes de comunidades autónomas y sus organismo, instrucciones del Consejo General del Poder Judicial o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), ha implicado una serie de novedades en el ejercicio de nuestros derechos. El objetivo de esta Guía es dar respuesta a las preguntas más recurrentes que afectan a las personas trabajadoras, sin perjuicio de un posterior y detallado estudio del caso en concreto.

Ante la situación de riesgo creada ¿Puedo trabajar desde casa?

La norma da prioridad al trabajo a distancia (*teletrabajo*) sobre el presencial en esta situación de excepcionalidad, por lo que el empresario debe procurar que la prestación del servicio se desarrolle de esta forma. En tal sentido, el anexo del RDL 8/2020 recoge una serie de medidas para implementar la digitalización y en concreto financiando la compra y leasing de equipamiento y servicios para incorporar el teletrabajo en las empresas.

¿Y qué ocurre si el empresario no dispone de los medios para el trabajo a distancia?

En primer lugar, debemos poner en contexto que las medidas adoptadas tienen una finalidad de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, un objetivo superior a todos, que es la salud de toda

la sociedad, que se ve en riesgo ante la seria amenaza que supone el Covid-19.

En segundo lugar, debemos tener presente que las actividades educativas, formativas, la apertura de locales al público y de establecimientos minoristas están suspendidas (salvo los establecimientos de alimentación, bebidas, farmacias, ópticas, productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías a domicilio, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavandería). Las actividades productivas y las que suponen un servicio esencial para la ciudadanía continúan funcionando hasta el momento, sin perjuicio de las limitaciones concretas que por razones de salud pueda dictar la autoridad gubernativa.

No obstante, si el trabajador se encuentra en la obligación de prestar servicios presencialmente, el empresario debe estrechar las medidas de seguridad frente a la exposición al coronavirus que exige, entre otras medidas, que medien dos metros entre cada persona trabajadora, así como el uso de guantes y mascarillas como parte de los EPIS, al igual que la oportuna ropa de aislamiento en función del riesgo de la actividad, por describir alguna de las medidas preventivas que contiene la Guía de Prevención de Riesgos Laborales frente al coronavirus facilitada por el Ministerio de Sanidad y el Procedimiento de actuación de la Inspección de Trabajo, que se pueden consultar en los siguientes enlaces:

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Documentos_varios/Guia_Trabajo_Coronavirus.pdf

y

http://www.mitramiss.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Documentos_varios/Prev_en_Riesgos_Laborales_COVID_19.pdf

Visto, pero no obstante lo anterior, el empresario sigue haciéndome trabajar sin cumplir estas medidas, ¿Qué puedo hacer?

En caso de riesgo grave e inminente de la salud del trabajador, el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que se puede interrumpir la prestación del servicio y abandonar el centro de trabajo, pero esta es una cuestión que ha de ser valorada de forma prudente, caso a caso y recomendamos ser consultado con carácter previo por un profesional, si es posible. Igualmente, es fundamental a estos efectos acudir al delegado de prevención de riesgos laborales y/o a los representantes de los trabajadores o sindicatos para informarles de la situación, si existen en tu centro de trabajo.

El documento del que más arriba se copia el enlace, publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, recoge expresamente en su apartado I.2 que:

“(...) 2. Paralización de la actividad por decisión de las personas trabajadoras.

En caso de que la prestación de servicios en el centro de trabajo conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus, y en aplicación de lo previsto en el mencionado artículo 21 LPRL, en su apartado 2, también las personas trabajadoras pueden interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo (...).”

¿Qué ocurre si me contagio por el Covid-19 o tengo que transitar por un periodo de aislamiento dictado por el personal sanitario que me examine?

Cursarás baja temporal (I.T.) por razones médicas, no estando obligado a trabajar, asimilándose por la norma a accidente de trabajo. Esta medida conlleva que percibirá el 75% de la base reguladora por la que cotiza a la Seguridad Social, como prestación de incapacidad temporal, desde el primer día de la baja hasta que se prolongue esta situación. La baja la tramitará el Servicio Público de Salud (médico de cabecera/familia) y la abonará la mutua.

Si el Convenio colectivo establece una mejora del subsidio de IT por accidente de trabajo, la empresa deberá abonarla.

Con esta situación por el cierre de colegios tengo que cuidar de mi hijo o hija, o tengo que cuidar de mis progenitores de avanzada edad o de un familiar dependiente, ¿Qué derechos me asisten en el trabajo para conciliar mi situación?

La norma establece el derecho por estas obligaciones de cuidado hacia el cónyuge o pareja de hecho y familiares consanguíneos de 2º grado (padre, madre, hijo, hija, abuelo, abuela, hermano o hermana), para la adaptación de su jornada laboral o la reducción de la misma.

Para acceder al ejercicio de estos derechos deben concurrir alguna de las circunstancias excepcionales que vamos a detallar a continuación. En primer lugar, la necesidad de atención a personas por razones de edad, enfermedad o discapacidad, que necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del Covid-19. Igualmente, concurren dichas circunstancias por el cierre de centros educativos que dispensaran cuidado

o atención a la persona necesitada de los mismos. Por último, se entiende que concurre el supuesto habilitante en aquellos casos en que la persona cuidadora o el asistente de cónyuge o familiar hasta 2º grado de consanguinidad no pueden seguir haciéndolo por causas justificadas derivadas del Covid-19.

Estamos ante un derecho individual de cada progenitor/a o cuidador/a, que advierte que las cargas en los cuidados han de ser repartidas evitando la perpetuación de roles, su uso debe estar justificado, razonable y proporcionado ante los intereses de las empresas.

Entendido, ¿la adaptación solo es de jornada o es más amplia?

Esta pregunta es muy interesante. La medida comprende el cambio de turno, la alteración del horario, el horario flexible, la jornada partida o continuidad, el cambio de centro de trabajo, el cambio de funciones, el cambio en la forma de la prestación del trabajo, así como cualquier otro cambio razonable y proporcionado. Esto es muy importante puesto que si el empresario no opta a la prioridad del trabajo a distancia se lo puede plantear el trabajador.

¿La reducción de jornada hasta cuanto puede llegar?

La reducción de jornada con equivalente reducción de salario por las razones de cuidado antedichas puede alcanzar hasta el 100% de jornada. El actual Estatuto de los Trabajadores permite la reducción de jornada hasta un máximo de la mitad para el cuidado de menor de doce años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. En relación con lo anterior se exime el requisito que exige que el familiar a cuidado no desempeñe actividad retribuida. Dado que en este punto se remite a la normativa general del Estatuto de los Trabajadores en materia de reducción de jornada por cuidado de hijo o hija a cargo, la cotización será por el 100 % de la base reguladora.

¿Vengo disfrutando de una reducción de jornada, pero quiero volver a mi jornada completa por razones de servicio público con la situación que estamos viviendo existe algún problema? ¿Tengo una reducción de jornada anterior por cuidado de familiar, ahora tengo que cambiar mi reducción por tener que cuidar de mi hija que no tiene colegio, es posible?

La norma prevé que la persona trabajadora que ya viniera disfrutando de una reducción de jornada contemplada en el artículo 37 ET o algún tipo

de derecho de conciliación podrá renunciar o modificar la misma en función de las circunstancias excepcionales concurrentes.

¿Me han llamado de la Empresa comunicándome que debido a la actual coyuntura me van a aplicar un ERTE por el estado de alarma creado por el Covid-19, en que me afecta esta situación?

Esta decisión implica la suspensión del contrato de trabajo exonerando la prestación de servicios y el cobro del salario por el trabajador o también cabe la reducción de jornada por esta vía no abonándose el salario proporcional a la misma. Cobrará la prestación de desempleo independientemente del tiempo que haya cotizado anteriormente.

Los primeros 180 días (seis meses) se percibirá el 70% de la Base Reguladora, y después el 50%, teniendo en cuenta los topes que la Ley establece:

Prestación contributiva máxima sin hijos (175% IPREM): 1.098,09 €.

Prestación contributiva máxima con un hijo (200% IPREM): 1.254,86 €.

Prestación contributiva máxima con dos o más hijos: 1.411,83 €.

En caso de ERTE por reducción de jornada la prestación por desempleo se aminora proporcionalmente en función del salario dejado de percibir.

¿Y sin con posterioridad me despiden, se me descuenta el periodo de prestación de desempleo que consuma?

No, la norma recoge expresamente que la prestación que se consuma para los supuestos de ERTE por Covid-19, será repuesta para un posterior despido o suspensión del contrato de trabajo por otras razones.

Soy socia trabajadora de una cooperativa/ de una sociedad laboral, ¿tengo derecho a acogerme a la prestación de desempleo y a la reposición del mismo una vez lo consuma?

Efectivamente, la norma comprende este derecho, siempre que se cumplan los mismos requisitos para estos grupos de trabajadores.

Soy fijo discontinuo y en estos momentos estaría prestando mis servicios para mi empresa pero por la situación derivada del Covid-19, la empresa no presta servicios, ¿tengo derecho al cobro de la prestación por desempleo?

También los trabajadores fijos discontinuos que hubieran estado prestando servicios tendrán derecho a una prestación de desempleo por periodo máximo de 90 días que será repuesta cuando se encuentre de nuevo en situación de desempleo.

¿Mi empresario tiene algún beneficio ante esta situación al margen de no abonarme el salario?

Tu empresario podrá ahorrarse las cotizaciones a la Seguridad Social en cuanto a su aportación empresarial. Asimismo, en cuanto a la cotización conjunta se recoge una exención completa de la recaudación conjunta a la Seguridad Social cuando tengan una plantilla inferior a los 50 trabajadores. Si la empresa tiene 50 trabajadores o más, la exoneración es del 75% de la cuota. Estas medidas no tendrán efectos para ti, puesto que se te tendrá por cotizado de igual forma.

Igualmente conviene señalar que el empresario puede beneficiarse de estas medidas con un compromiso de mantenimiento del empleo de seis meses, contados cuando se restablezca la actividad de la empresa.

Soy autónomo y me encuentro que por culpa de esta situación he tenido que cerrar temporalmente mi actividad ¿Qué derechos tengo?

Si trabajas por cuenta propia o como autónomo, y tu actividad ha quedado suspendida en virtud de lo previsto en el Real-Decreto ley 463/2020 tienes derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad, exigiéndose estar de alta y al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social. Esta prestación supone un 70% de tu base reguladora.

Igualmente, podrás aplazar el ingreso de las deudas tributarias (IVA, IRPF o pago fraccionado impuesto de sociedades) con un tope de 30.000 €, que se generen desde el 13 de marzo hasta el 30 de mayo de 2020, con un plazo de 6 meses para su abono.

¿Y si accedo a esta prestación tengo que seguir abonando las cuotas de autónomo?

No; con el percibo de esta prestación, se tiene por cotizado a todos los efectos.

Soy autónomo, por el Covid-19 no he cesado completamente mi actividad pero mis ingresos se han desplomado, ¿tengo derecho a alguna prestación?

Tendrás derecho a la anterior prestación extraordinaria siempre que factures el 75% menos en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

Me encuentro en las anteriores situaciones, pero resulta que no he podido abonar las dos últimas cuotas de autónomos por mi situación económica ¿Me puedo acoger a la prestación extraordinaria?

Así es, pero debes ingresar en el plazo improrrogable de 30 días las cuotas que adeudas para acceder a la prestación.

Soy socia trabajadora de cooperativa por cuenta propia ¿Puedo acceder a la prestación?

Sí que puedes, siempre que cumplas el resto de requisitos reseñados para los autónomos.

¿Cuánto dura esta prestación?

Desde la declaración del estado de alarma hasta el último día de mes en que cese dicho estado y se pueda reincorporar a la actividad.

Germinal Abogados a 23 de marzo de 2020, a las 15 horas. Para cualquier otra consulta adjuntamos información de contacto:

Germinal Abogados
Teléfonos: 91 400 94 83
+34 670 56 31 09
e-mail: germinalabogados@gmail.com