



Newsletter COVID-19

Volumen 2

16 de Marzo 2020

---

## INTRODUCCIÓN

A la espera de que el Consejo de Ministros presente mañana su plan de medidas económicas ante la crisis del Coronavirus, hemos considerado oportuno preparar un segundo número de nuestra Newsletter "COVID-19", en el que tratamos de dar respuesta a aquellas preguntas que son frecuentes sobre como afecta esta crisis sanitaria a nuestro ámbito laboral.

Asimismo, analizamos la figura del Expediente de Regulación Temporal de Empleo, popularmente conocido como **ERTE**, como medida temporal para hacer frente a la reducción drástica o pérdida total de actividad que están sufriendo empresas de sectores especialmente perjudicados por esta crisis, tales como la hostelería, turismo, automoción, etc.

En caso de que no quieran seguir recibiendo nuestra Newsletter sobre el Coronavirus, pueden cancelar su suscripción enviado un email con la palabra **baja** a [admin@welllaw.es](mailto:admin@welllaw.es).

Les saluda atentamente

La Dirección de Welllaw Abogados



## PREGUNTAS FRECUENTES (FAQS), SOBRE EL IMPACTO DEL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL.

### **¿Está el trabajador obligado a acudir a su puesto de trabajo?**

Los trabajadores están obligados a cumplir su jornada laboral, y a que esta se desarrolle en los mismos términos que hasta el momento.

En todo caso, la empresa es responsable de establecer las medidas preventivas adecuadas, en función del trabajo que se desarrolle, facilitando a los trabajadores los medios necesarios. Únicamente cuando se decrete por los servicios médicos que un trabajador debe estar aislado de manera preventiva, estará exento de trabajar. Se trataría por tanto de una ausencia justificada.

En el supuesto de que se conociera de la existencia de varios trabajadores afectados por el COVID-19, y la empresa no dispusiera de los medios necesarios para controlar la situación, el trabajador podrá acogerse al riesgo para su salud y el artículo 21.2 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales para justificar su ausencia o el teletrabajo.

### **¿Es obligatorio realizar teletrabajo?**

En primer lugar, debemos tener en cuenta que no todos los trabajos pueden realizarse por medios remotos.

El empresario atenderá de forma individualizada a las funciones que realicen cada uno de sus trabajadores, estableciendo quienes pueden realizar el trabajo de forma telemática, dotándolos de los medios necesarios para que su trabajo se desarrolle con la mayor normalidad posible. Si fuera necesario el trabajador podrá poner a disposición de la empresa



algún tipo de material o equipo personal, cómo por ejemplo ordenadores personales que puedan utilizarse para trabajar.

En ningún caso el trabajador podrá optar de forma unilateral por el teletrabajo, debe existir un consentimiento y acuerdo previo con el empresario.

Desde Welllaw, les aconsejamos que cuando fuere posible opten por el teletrabajo preferentemente, y en estos supuestos mantengan reuniones diarias con sus trabajadores, por cualquier tipo de medio, ya sean llamadas o videoconferencias, con la finalidad de mantener un control de las actividades que se estuvieran desarrollando y para que los trabajadores no sientan la sensación de abandono en estos momentos tan difíciles para todos.

## **¿Tiene el tele-trabajador obligación de registrar su jornada de trabajo?**

Efectivamente, el tele-trabajador, en cumplimiento con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, tiene obligación de registrar su jornada, siendo responsabilidad de la empresa la de poner a su disposición los medios necesarios para ello.

## **¿Puedo enviar al trabajador de vacaciones como medida unilateral?**

Según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.2 "el periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios sobre planificación anual de las vacaciones".

El disfrute de vacaciones como medida temporal mientras la empresa se reajusta, no es posible salvo que exista acuerdo entre trabajador y empresario.

En ningún caso puede imponerse de forma unilateral por ninguna de las dos partes.



## **¿Qué hacer si hay riesgo de contagio o tengo un caso de contagio en la empresa?**

En principio, y salvo que un médico de la sanidad pública no confirme el contagio y se decrete el aislamiento preventivo, el trabajador tiene la obligación de acudir a trabajar.

En todo caso, es la empresa la que, al objeto de establecer las medidas preventivas necesarias para asegurar la salud de sus trabajadores, deberá establecer protocolos "ad hoc", que serán exigibles como normas de carácter interno, y de obligado cumplimiento por todos sus trabajadores.

Hablamos de normas que regulen supuestos tales como:

- 1.- Medidas higiénico-sanitarias.
- 2.- Saludo entre compañeros y distancias de seguridad.
- 3.- Limpieza y desinfección de material de trabajo.
- 4.- Uso de zonas y elementos comunes, evitando aglomeraciones.
- 5.- Teletrabajo.
- 6.- Situaciones de cuarentena para trabajadores con riesgo de contagio por contacto con personas infectados de su entorno o con las que hayan mantenido contacto.
- 7.- Cuarentena para trabajadores infectados con el COVID-19.

## **¿En que situación está el trabajador afectado por el COVID-19?**

Tal y como se ha pronunciado el Gobierno a través del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, a las personas trabajadoras que están en aislamiento o aquellas que están contagiadas con el COVID-19 se les tendrá que tramitar su baja por



Incapacidad Temporal y el tratamiento será asimilado al de la IT por accidente de Trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social.

El trabajador tendrá derecho a percibir el 75% de su base reguladora desde el primer día de baja médica, siendo potestad de la empresa el complementar el sueldo hasta el 100% del salario neto, si así lo estima conveniente. Como ya hemos explicado, la baja la tramita el Servicio Público de Salud, sin que en ningún caso intervenga la mutua de accidente de trabajo.

## **¿Tiene el trabajador algún derecho o ayuda para el cuidado de hijos menores?**

Actualmente, no se ha establecido ningún tipo de regulación en el ámbito laboral en relación con el cuidado de hijos menores con motivo del cierre de los centros escolares. Por tanto, quedamos a expensas de que en el futuro se establezca algún tipo de derecho o permiso retribuido que ayude a los trabajadores con hijos a afrontar esta situación.

Podemos acudir a las diferentes opciones que nos ofrece el Estatuto de los Trabajadores para afrontar el cuidado de los hijos:

- Flexibilización de horarios.
- Periodo vacacional.
- Excedencia para atender al cuidado de hijos.
- Reducción de jornada por guarda legal.
- Reducción de jornada con acumulación de horas (Establecido por convenio colectivo).



## EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR (ERTE)

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por fuerza mayor, es un mecanismo legal regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, que permite al empresario suspender de manera temporal la actividad de los trabajadores que en todo caso estime oportunos.

Los trabajadores que se vieran afectados por dicho expediente serán suspendidos de empleo y sueldo durante el periodo acordado por la empresa.

El referido expediente tiene que asentarse en la existencia de fuerza mayor que provoque la imposibilidad de realizar un trabajo. Se entiende por fuerza mayor una circunstancia no prevista o evitable, y que imposibilita absolutamente para el cumplimiento de una obligación.

Ante la existencia de un virus pandémico como es el COVID-19, que ha provocado la reducción, o esta provocando la pérdida sobrevenida de la actividad de muchas empresas, podemos entender que existen causas suficientes que motivan la tramitación de un ERTE como medida para paliar temporalmente los daños económicos de esta crisis.

No obstante, es importante tener en cuenta que la tramitación de un ERTE esta sujeta al cumplimiento de una serie de requisitos, no siendo posible su aplicación libre por el empresario. A continuación, detallamos cuales son estos requisitos:

1. **Duración:** La temporalidad del expediente estará marcada por la duración de la circunstancia que impide el normal desarrollo de la actividad. No existe por tanto una duración mínima o máxima.
2. **Motivación:** Como ya hemos explicado anteriormente no existen hechos tasados, puede darse ante cualquier situación sobrevenida que impida la actividad empresarial.



3. **Obligaciones de la empresa:** Las empresas que se vean en la necesidad de realizar un ERTE deberán responder en los siguientes términos.
  - No tendrán que abonar indemnizaciones.
  - Una vez finalizado el ERTE, los trabajadores serán reincorporados en su puesto.
  - Las cotizaciones a la Seguridad Social se mantendrán al 100%.
  
4. **Número de trabajadores:** La ley establece un número mínimo de trabajadores para poder acogerse al ERTE.
  - Empresas con menos de 100 trabajadores – 10 trabajadores
  - Empresas con entre 100 y 300 trabajadores – 10% de los trabajadores.
  - Empresas de más de 300 trabajadores – 30 trabajadores.
  
5. **Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral:** En el caso de fuerza mayor, como el que nos ocupa, las empresas están exentas de convocar periodo de consultas.
  
6. **Prestación por desempleo:** Los trabajadores podrán solicitar durante el periodo de suspensión de su contrato laboral la llamada prestación por desempleo, siempre que cumplan alguno de los siguientes requisitos: Haber cotizado más de 360 días en los últimos 6 meses o, cuando no se hubiera llegado al periodo mínimo de cotización, sus rentas no superen el 75% del salario mínimo interprofesional excluidas la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Desde nuestro departamento de derecho laboral, nos ponemos a su entera disposición para poder comentar o aclarar cualquier duda que les haya podido surgir a raíz de la lectura de nuestra Newsletter, o sobre cualquier otra que les pudiera surgir durante este periodo de incertidumbre en la gestión de su personal, con motivo de la crisis del COVID-19.

Reciban un atento saludo

