

L'Impacte del Coronavirus (SARS-CoV-2/COVID-19) en les relacions laborales.

1. La empresa ha d'adoptar mesures davant el Coronavirus?

Sí, les empreses tenen obligació de garantir la salut i la seguretat de les persones treballadores al seu servei. Així, en cas que el Coronavirus comporti risc per a les persones, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar-lo o, al menys, per reduir tal risc. Aquestes mesures són les que es revelin oportunes a aquest efecte, de conformitat amb les instruccions de les autoritats sanitàries i amb l'avaluació dels riscos efectuada pel servei de prevenció de riscos laborals.

2. Com a mesura per evitar els riscos derivats del Coronavirus, pot l'empresa disposar que els seus empleats treballin a distància, des de fora del centre de treball?

Sí, si es preveu en el contracte de treball o en el conveni col·lectiu de treball aplicat. De no estar previst en el contracte de treball o en el conveni col·lectiu de treball, el teletreball pot instaurar-se temporalment a l'empresa per acord col·lectiu entre la mateixa i la representació legal dels treballadors, o per acord individual amb la persona treballadora.

3. En la situació existent, cal concedir vacances als empleats?

Sí, des de la premissa de la voluntarietat per part de l'empleat; no en va l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors pren com a premisses, pel que fa a la forma de gaudir dels períodes de vacances, la fixació de comú acord entre empresari i treballador amb 2 mesos d'antelació, al menys, a l'inici de les vacances. Per tant, aquesta possibilitat serà de fàcil aplicació quan l'empleat accedeixi voluntàriament a gaudir ja part de les seves vacances anuals.



4. Pot l'Empresa promoure Expedient Temporal de Regulació d'Ocupació (ERTO) per causa del Coronavirus?

En la mesura que l'actual pandèmia generi una causa de força major, o si escau causa productiva, organitzativa o tècnica en què pugui fonamentar el ERTO, sí que pot promoure aquesta mesura empresarial. Així doncs, podria promoure el ERTO si l'empresa es veïés en la necessitat de suspendre, parcialment o totalment, la seva activitat, per exemple, per desproveïment de matèries primeres o components a causa de la impossibilitat de subministrar per part del proveïdor, o per la interrupció dels transports.

5. Pot el ERTO fonamentar-se en "força major"?

D'acord amb l'article 22.1 de l'RD-Ilei 8/2020, es considera de força major el ERTO que tingui la causa directa en pèrdues d'activitat com a conseqüència del COVID-19, inclosa la declaració de l'estat d'alarma, que impliqui suspensió o cancel·lació d'activitats, tancament temporal de locals d'afluència pública, restriccions en el transport públic i, en general, de la mobilitat de les persones i/o mercaderies, manca de subministraments que impedeixin greument continuar amb el desenvolupament ordinari de l'activitat, o bé situacions urgents i extraordinàries a causa del

contagi de la plantilla o aïllament preventiu decretat per l'autoritat sanitària, que quedin degudament acreditats.

6. Quines particularitats de tramitació té el ERTO per força major per a una societat mercantil o empresari autònom?

De conformitat amb l'article 22.1 de l'RD-Llei 8/2020, en els supòsits en què es decideixi per l'empresa la suspensió de contractes o la reducció temporal de la jornada de treball per causa de força major, el procediment per fer-ho tindrà les següents especialitats respecte del tractament reglamentari d'expedients de regulació:

- a) El procediment s'iniciarà mitjançant sol·licitud de l'empresa, que s'acompanyarà d'un informe relatiu a la vinculació de la pèrdua d'activitat com a conseqüència del COVID-19, així com de la corresponent documentació acreditativa. L'empresa ha de comunicar la seva sol·licitud a les persones treballadores, i traslladar l'informe anterior i la documentació acreditativa, en cas d'existir, a la representació legal dels treballadors.
- b) L'existència de força major ha de constatar l'autoritat laboral, qualsevol que sigui el nombre de persones treballadores afectades.
- c) La resolució de l'autoritat laboral s'ha de dictar en el termini de 5 dies des de la sol·licitud, - previ informe, si s'escau, a evacuar en el termini improrrogable de 5 dies, de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que s'ha de limitar a constatar l'existència de la força major al·legada per l'empresa -, corresponent a aquesta la decisió sobre l'aplicació de mesures de suspensió dels contractes o reducció de jornada, que produiran efectes des de la data del fet causant de la força major.

7. Pot el ERTO fonamentar-se en causa econòmica, productiva, organitzativa o tècnica?

Sí, de conformitat amb el que preveu, pel que fa a regulació d'aquest tipus de causes, per l'article 51.1 de l'Estatut dels Treballadors. Per a la tramitació és d'aplicació la normativa reguladora vigent des d'octubre de 2012 per a aquest tipus d'expedients, que en l'actual situació excepcional, segons el RD-Llei passa a tenir les següents especialitats:

- a) En el cas que no hi hagi representació legal de les persones treballadores, la comissió representativa per a la negociació del període de consultes estarà integrada pels sindicats més representatius i representatius del sector a què pertanyi l'empresa i amb legitimació per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació. La comissió estarà conformada per una persona per cada un dels sindicats que compleixin aquests requisits, prenent-se les decisions per les majories representatives corresponents. En cas de no conformar-se aquesta representació, la comissió ad hoc estarà integrada per 3 treballadors de la pròpia, elegits mitjançant el procediment definit en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors. En qualsevol dels supòsits, la comissió representativa ha d'estar constituïda en el termini improrrogable de 5 dies.
- b) El període de consultes entre l'empresa i la representació de les persones treballadores o la comissió representativa no pot passar del termini màxim de 7 dies.
- c) L'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social (de sol·licitud potestativa per part de l'autoritat laboral), s'evacuarà en el termini improrrogable de 7 dies.

8. Com es promou el EERTO?

Per mitjà de petició d'inici d'expedient a l'autoritat laboral, prèvia comunicació a les persones treballadores o els seus representants, en les formes indicades anteriorment, havent d'acompanyar documentació diversa, entre la qual un informe justificatiu, la relació de persones treballadores afectades i, segons el cas, informes tècnics acreditatius de la causa (aquest últim, no per als supòsits de força major).

9. En què consisteix el període de consultes?

El període de consultes consisteix en un espai de temps durant el qual la representació de l'empresa i la dels treballadors hauran de reunir-se per debatre en relació amb la mesura que promou l'Empresa, amb vista a explorar la possibilitat d'arribar a un acord sobre la mateixa.

10. Requereix tot EERTO de la celebració de període de consultes?

Sí, llevat que es motivi a força major, cas en què l'autoritat laboral haurà -no obstant- constatar l'efectiva existència de la causa de força major invocada per l'empresa.

11. Quina és la durada màxima del període de consultes?

En les actuals circumstàncies excepcionals, el període de consultes tindrà una durada no superior a set dies. No obstant això, de concloure un acord entre la representació de l'empresa i la dels treballadors abans del transcurs d'aquest lapse temporal, pot donar-se per finalitzat aquest període, i continuar la tramitació amb vista a la seva finalització i a la seva efectiva aplicació.

12. El EERTO s'ha d'autoritzar per l'autoritat laboral?

No, però l'autoritat laboral ha d'estar en tot moment informada sobre la tramitació del EERTO, sent obligatòries determinades actuacions davant de la mateixa: és l'empresa la que adopta finalment l'acord d'EERTO i decideix aplicar-lo,

sense necessitat que el període de consultes finalitzi amb acord.

Per als casos de força gran, si hi ha tràmit de verificació per l'Autoritat laboral de la situació al·legada com de força major, que podem identificar, en certa manera, com d'autorització administrativa prèvia a l'aplicació de la mesura. És important tramitar qualsevol EERTO amb respecte escrupolós de la Llei i intervenint bona fe negociadora, per evitar la ulterior impugnació judicial de la mesura empresarial.

13. Durant l'aplicació del EERTO, qui es fa càrrec de les cotitzacions a la Seguretat Social?

Amb caràcter general, durant la suspensió dels contractes de treball per virtut de l'aplicació de l'EERTO, l'empresa segueix assumint les cotitzacions a la Seguretat Social dels treballadors afectats. Per al cas concret d'EERTO motivat per força gran, l'article 24.1 de l'RD-llei 8/2020 reconeix que mentre duri la suspensió de contractes o reducció de jornada, l'empresa, prèvia petició i subministrament de dades a la Tresoreria General de la Seguretat social, quedarà exonerada de l'abonament de la quota patronal a la Seguretat social, en els següents percentatges segons composició de la plantilla de personal a data 29.02.20:

- menys de 50 treballadors: exoneració del 100%.
- 50 o més empleats: exoneració del 75%. Aquests beneficis de Seguretat Social estan subjectes al compromís de l'empresa de mantenir l'ocupació durant el termini de 6 mesos des de la data de represa de l'activitat.

14. Els avantatges per a les empreses reconegudes en el RD-llei 8/2020 estan subjectes a alguna condició especial?

Segons estableix la disposició addicional sisena, les mesures extraordinàries que recull per a l'àmbit laboral i de Seguretat Social queden condicionades a la salvaguarda l'ocupació; això, és al compromís empresarial de mantenir l'ocupació durant un termini de 6 mesos des de la data de represa de l'activitat.

15. És l'aplicació d'ERTO causa d'accés a la desocupació?

Sí, estenen-se el dret a la prestació contributiva per desocupació fins a la finalització del període de suspensió del contracte de treball o de reducció de la jornada. La base reguladora de la prestació serà la resultant de computar la mitjana de les bases dels últims 180 dies cotitzats o, si no, del període de temps inferior, immediatament anterior a la situació legal de desocupació, treballats a l'empara de la relació laboral afectada per les circumstàncies extraordinàries que han originat directament la suspensió del contracte o la reducció de la jornada de treball. Les novetats de la regulació transitòria en aplicació del que disposa l'article 25 de l'RD-llei 8/2020 són:

- 1) Les persones treballadores afectades tindran accés a la protecció per desocupació encara que no tinguin el període mínim de carència exigint en l'article 269 de la Llei General de la Seguretat Social.
- 2) D'altra, el reconeixement de reposició de prestacions o "comptador a zero", pel qual els períodes de prestació consumits durant el temps de suspensió de contracte (o reducció de jornada) no diuen com consumits a l'efecte de durada màxima de futura percepció per atur.
- 3) Les prestacions per desocupació percebudes pels treballadors fixos discontinus i per aquells que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes que hagin vist suspesos els seus contractes com a conseqüència del COVID-19 durant períodes que de no donar-se l'actual pandèmia haguessin estat d'activitat, podran tornar a percebre amb un límit màxim de 90 dies quan tornin a trobar-se en situació d'atur.
- 4) Durant el període de vigència de les mesures extraordinàries de salut pública, que comporta limitació de mobilitat als ciutadans, les sol·licituds d'alta inicial o represa de la prestació i el subsidi per desocupació realitzada fora de termini no implicarà reducció de la durada del dret a la prestació.

En aquest sentit, és rellevant tenir en compte que l'ens gestor de les prestacions per desocupació no està atenent presencialment, havent de realitzar el tràmit de sol·licitud de la prestació mitjançant cita prèvia telemàtica.

16. Pot l'ERTO afectar només alguns dels treballadors de l'empresa?

Sí, en la mesura que els treballadors no afectats a l'ERTO per força major no estiguin afectats per la causa que ha originat l'adopció d'aquesta mesura empresarial, o puguin desenvolupar les seves funcions mitjançant treball a distància en aplicació de les seves condicions contractuals (o d'acord col·lectiu o individual en aquest sentit).

17. L'aïllament preventiu de treballadors per evitar els riscos de contagi de Coronavirus és equiparable a la incapacitat temporal?

Sí, d'acord amb l'article Cinquè del Reial decret llei 6/2020, de 10 de març, pel qual s'adopten determinades mesures urgents en l'àmbit econòmic i per a la protecció de la salut pública (BOE núm. 61, de 11.03.20), amb caràcter excepcional els períodes d'aïllament preventiu de persones treballadores com a conseqüència del virus COVID-19 seran considerats com a situació d'incapacitat temporal assimilada a accident de treball, només als efectes d'aquesta prestació de Seguretat Social.

18. El contagi per coronavirus COVID-19 és causa d'incapacitat temporal?

Sí. El mateix article Cinquè del Reial decret llei 6/2020, de 10 de març, estableix que, també amb caràcter excepcional, les persones treballadores per compte propi o aliè contagiades de virus COVID-19 es consideraran en situació d'incapacitat temporal assimilada a accident de treball, només als efectes d'aquesta prestació de Seguretat Social. La data de fet causant serà aquella en què s'acordi la malaltia del treballador, sense perjudici que l'informe de baixa s'expedeixi amb posterioritat a aquesta data.

19. Pot l'Empresa obligar els treballadors a aïllament preventiu a gaudir de les vacances, en tot o en part, durant aquest període?

No. No obstant això, res no ho impedeix si l'empresa i el treballador estan d'acord en això.

20. Durant l'aïllament preventiu de treballadors per evitar els riscos de contagi de coronavirus, el contracte de treball segueix en vigor?

Sí, el contracte de treball segueix en vigor, però suspès: les parts estan exonerades de les seves mútues obligacions (l'empleat no ha de treballar; l'empresa no ha de pagar-li el salari), tenint el treballador dret a la reserva del seu lloc de treball.

21. Es considera absència justificada la del treballador que, tot i no estar en aïllament preventiu, no acudeix al seu lloc de treball per raons impeditives relacionades amb el coronavirus (com ara, per exemple, el deure de cura dels seus fills, en cas de tancament del seu col·legi)?

Sí, i en tot cas justificar la causa del seu absentisme: en casos -com el de l'exemple-, en què conflueix l'obligació de treballar amb una de més entitat (la de cuidar els fills, de no haver alternativa raonable), el treballador pot faltar a la feina justificadament, sense que -per tant- l'empresa pugui sancionar per absentisme, tot i que no resta obligada a retribuir el salari corresponent a aquesta jornada o jornades no treballades.

22. Pot l'empleat negar-se a treballar o a assistir a reunions o convocatòries públiques?

A l'igual que cap decisió empresarial d'interrompre l'activitat en virtut del que disposa l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el treballador té dret a interrompre la seva activitat laboral quan consideri que comporta un risc greu i imminent per a la seva vida o la seva salut. En cas d'inacció de l'empresa, la decisió de la interrupció de l'activitat laboral pot ser així mateix proposada per la representació legal dels treballadors.

23. Pot l'empleat negar-se a viatjar per feina?

En l'actual situació, les autoritats sanitàries i el Govern aconsellen valorar l'evitació de desplaçaments per raó de la feina; context en el qual la persona treballadora podria manifestar la seva negativa, en idèntica situació a la descrita en el punt anterior.

24. Està l'empresa obligada a dotar els treballadors, dels mitjans necessaris perquè puguin treballar a distància?

Sí, l'empresa està obligada a això, si és tècnica i raonablement possible.

25. Té l'empresa obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals envers els seus empleats que treballen a distància?

Sí, l'empresa té obligació d'efectuar l'avaluació de riscos del lloc de treball d'aquests treballadors, però considerada l'actual situació d'excepcionalitat, compleix amb aquesta obligació sol·licitant del treballador una autoavaluació dels mateixos, que el treballador és lliure de fer.

26. Té la persona treballadora dret a l'adaptació de la seva jornada per circumstàncies excepcionals de cura vinculades al COVID-19?

Sí, en supòsits relacionats amb les actuacions necessàries per evitar la transmissió comunitària del COVID-19, quan la seva presència sigui necessària per atendre a una altra persona que, per raons d'edat, malaltia o discapacitat, requereixi d'una cura personal i directe del treballador, i també durant l'absència del cuidador habitual de la persona al seu càrrec per causes relacionades amb el coronavirus, amb la seva prevenció o amb evitar el contagi.

27. En què pot consistir aquesta adaptació de la jornada per circumstàncies excepcionals de cura vinculades al COVID-19?

L'adaptació de la jornada per circumstàncies excepcionals de cura vinculades al COVID-19 pot consistir en canvis en les condicions de treball com ara la distribució del temps de treball, torn de treball, horari, jornada (partida/continuada), centre de treball, funcions, forma de prestació (presencial/teletreball), o qualsevol altre que pogués operar-se en l'empresa de manera raonable i proporcionat.

28. El treballador que pretén l'adaptació i/o reducció de jornada per circumstàncies excepcionals de cura vinculades al COVID-19 d'acreditar a l'empresa les causes de la seva petició?

Sí, la persona treballadora ha d'acreditar que es donen les condicions per a l'adaptació de la jornada, que ha d'estar justificada, i ser raonable i proporcionada en consideració a les necessitats concretes de cura que el treballador hagi de dispensar i a les necessitats organitzatives de l'empresa.

29. Quina és la reducció màxima de la jornada per exercici dret a l'adaptació i/o reducció de jornada per circumstàncies excepcionals de cura vinculades al COVID-19?

La reducció de jornada pot ser de fins al 100% de la jornada, si bé a d'estar justificada i ser raonable i proporcionada en atenció a la situació de l'empresa.

30. En el cas de treballadors autònoms que hagin de cessar la seva activitat per causa de la situació actual a causa del COVID hi ha prestació de Seguretat Social?

Si, els treballadors autònoms tenen dret a una prestació extraordinària si les seves activitats queden suspeses per aquesta causa, o quan la facturació del mes anterior e la sol·licitud de la prestació es veu reduïda en un 75% en relació amb la mitjana de facturació del semestre anterior.

31. Quina és la quantia d'aquesta prestació extraordinària?

Aquesta prestació és del 70% de la base reguladora del treballador autònom (calculada de conformitat amb el que estableix l'article 339 de la Llei General de la Seguretat Social) i és incompatible amb qualsevol altra prestació de la Seguretat Social.

32. Quina vigència tindrà aquesta prestació extraordinària?

Tenen dret a la prestació extraordinària per cessament d'activitat per vigència limitada d'un mes, o fins a l'últim dia del mes en què finalitzi l'estat d'alarma.

33. Quins requisits s'han de complir per accedir a aquesta prestació?

Per tenir accessos a aquesta prestació, el treballador autònom ha de:

- Estar afiliat i en alta en la data de la declaració de l'estat d'alarma (14.03.20) en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms o, si s'escau, en el règim especial de la Seguretat social dels Treballadors de la Mar.
- Ha d'acreditar la reducció de la seva facturació del mes anterior a l'en què se sol·licita la prestació en, al menys, un setanta-cinc per cent (75%) respecte de la del semestre anterior, si la seva activitat no queda suspesa per ordre governativa.
- Estar al corrent de pagament de les quotes a la Seguretat Social.

34. Hi ha mesures de garantia de liquiditat per sostenir l'activitat econòmica davant les dificultats transitòries, conseqüència de la situació generada pel COVID-19?

Si, s'ha aprovat una línia d'aval per compte de l'Estat per a empreses i autònoms en dificultats, de fins a 100.000.000,00 €.

35. Què cobreix aquesta línia d'aval?

Cobreix tant la renovació de préstecs com nou finançament per entitats de crèdit, establiments financers de crèdit, entitats de diner electrònic i entitats de pagaments, per atendre les necessitats d'empreses i autònoms derivades, entre d'altres, de la gestió de factures, necessitat de circulat o altres necessitats de liquiditat.

Javier ABELLÓ VIESON

*Abogado y Asociado Gerente Área Laboral
Crowe Legal y Tributario*

