

**REF. LAB.: 2020/05**

**FECHA: 18-03-2020**

**ASUNTO: MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL POR LA CRISIS SANITARIA DEL CORONAVIRUS.**

Estimado cliente.

Con fecha 18-03-2020 se ha publicado en el B.O.E. el RDL 8/2020 de 17-03, por el que se aprueban una serie de medidas excepcionales motivadas por la actual crisis sanitaria provocada por el Coronavirus (COVID-19) y que, en principio, estarán vigentes mientras se mantenga dicha crisis sanitaria. Les informo a continuación de algunas de las medidas más reseñables en materia laboral o de la Seguridad Social.

**I.- ERTE por causa de fuerza mayor.**

Como saben, un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) consiste en la suspensión temporal de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada, motivado por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas (ERTE ordinario) o bien por fuerza mayor (ERTE por fuerza mayor). En relación con este último, se han aprobado las siguientes medidas por la situación actual:

1. Podrá considerarse fuerza mayor la pérdida de actividad derivada de:
  - a. Las medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19, , incluido el estado de alarma, siempre que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales, restricciones al transporte público y a la movilidad de las personas o mercancías, o falta de suministros que impidan continuar la actividad.
  - b. El contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
2. En cualquiera de los casos indicados, las circunstancias deben estar debidamente acreditadas documentalmente.
3. El procedimiento será el siguiente:
  - a. Presentación del ERTE ante la Autoridad Laboral, con un Informe relativo a las circunstancias alegadas, su vinculación con la crisis del Covid-19 y las medidas que se proponen, uniendo la documentación acreditativa de todo ello.

- b. Comunicación simultánea a los trabajadores y, de existir representantes legales de los trabajadores, comunicación a los mismos con traslado de la documentación acreditativa.
  - c. La Inspección de Trabajo emitirá un informe favorable o desfavorable en el plazo de 5 días.
  - d. La Autoridad Laboral dictará resolución aprobando o denegando el ERTE en el plazo de 5 días, pudiendo dar efectos retroactivos a la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
4. En estos expedientes por fuerza mayor, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores estará exonerada del 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social, y si tiene 50 o más trabajadores dicha exoneración será del 75%. Para el trabajador seguirá considerándose un periodo cotizado a todos los efectos.

## **II.- ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas (ordinario).**

Este tipo de ERTE es más complejo y lento que el de fuerza mayor, ya que requiere más documentación y la celebración de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

En esta nueva norma se establecen algunas novedades procedimentales, en caso de que este ERTE se plantee por alguna causa relacionada con el Covid-19, como por ejemplo:

1. Si en la empresa no hay representación legal de los trabajadores, la comisión negociadora “ad hoc” estará formada por los sindicatos más representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, y un su defecto por 3 trabajadores de la empresa elegidos entre la plantilla. La comisión deberá formarse en 5 días.
2. El periodo de consultas con la comisión negociadora durará un máximo de 7 días (en el procedimiento ordinario son 15 días), e igualmente el informe de la Inspección de Trabajo deberá expedirse en 7 días.
3. En estos expedientes no hay exoneración de cotización a la Seguridad Social.

## **III.- Medidas comunes a estos ERTES ordinarios y por fuerza mayor.**

Se condicionan las medidas aplicadas en esta norma a que la empresa se comprometa a mantener el empleo durante 6 meses a partir de la reanudación de la actividad.

En cuanto a la prestación por desempleo, las novedades son las siguientes:

1. Tendrán derecho a la prestación incluso los trabajadores que no hayan alcanzado la carencia de cotización mínima para el desempleo (1 año).
2. El desempleo que perciban no consumirá los periodos máximos establecidos para futuras prestaciones.
3. Si un fijo-discontinuo ve cesada su actividad con motivo del Covid-19 en un periodo que de lo contrario hubiera tenido actividad, podrá volver a percibir las prestaciones por desempleo que le hubieran correspondido de no ocurrir esto, hasta un máximo de 90 días.
4. Debido a las limitaciones de movilidad, la presentación de la solicitud del desempleo por el trabajador fuera de plazo no perjudicará a dicha prestación.

#### **IV.- Medidas para facilitar el Teletrabajo en la situación actual.**

1. Se prioriza que la actividad laboral pueda prestarse por vía de teletrabajo, de forma que con el mismo puedan evitarse o reducirse los ERTES.
2. Se entenderá cumplida la obligación de la empresa de evaluar el puesto de trabajo con la autoevaluación que haga voluntariamente el propio trabajador.

#### **V.- Derecho a la adaptación de condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias de cuidado a personas relacionado con el Covid-19.**

Cuando se acredite deber de cuidado personal y directo a personas que requieran de su presencia, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, o bien cuando haya cierres de centros educativos o de otro tipo que impliquen necesidad de cuidado de dichas personas, cualquier trabajador podrá:

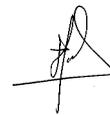
- a) Adaptar su jornada, en cuanto a la distribución del tiempo de trabajo u horario, cambio de turno, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo o de funciones, solicitud de prestación a distancia o teletrabajo. Se presume el deber de cuidado respecto del cónyuge, pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
- b) Reducir su jornada, con reducción proporcional del salario, bastando un preaviso de 24 horas (el régimen ordinario establece 15 días) y pudiendo llegar el límite máximo incluso al 100%, precisándose para ello que sea justificado, razonable y proporcionado a la situación de la empresa (el régimen ordinario limita la reducción máxima al 50%).
- c) Renunciar a cualquier adaptación de horario o reducción de jornada que estuviera disfrutando, para cambiarlo por la modalidad de esta norma.

#### **IV.- Medidas para Autónomos.**

1. Durante la vigencia del estado de alarma declarado por el RD 463/2020 o hasta el último día del mes en que el mismo finalice, los autónomos que desarrollan las actividades paralizadas por dicho RD, o bien cuando la facturación el mes anterior al de la solicitud se haya visto reducida al menos en un 75% en relación con la facturación del semestre anterior, podrán solicitar la prestación por cese de actividad, siempre que estén al corriente con la Seguridad Social.
2. La prestación será del 70% de su base reguladora, o del 70% de la base mínima de cotización del RETA (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos).
3. La prestación tendrá una duración de un mes, ampliándose hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma.
4. Esta prestación es incompatible con cualquier otra de la Seguridad Social que pudiera estar percibiendo el autónomo.

Continuaremos informando de cualquier novedad que se produzca y quedamos a su disposición por si podemos aclarar cualquier duda que se plantee.

Atentamente,



**Gestin, SAP**



MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SEGURIDAD SOCIAL Y  
PENSIONES



*CRITERIO 2/2020 SOBRE CONSIDERACIÓN COMO SITUACIÓN DE  
INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN DE LOS  
PERÍODOS DE AISLAMIENTO PREVENTIVO SUFRIDOS POR LOS  
TRABAJADORES COMO CONSECUENCIA DEL NUEVO TIPO DE VIRUS DE  
LA FAMILIA CORONAVIRIDAE, DENOMINADO SARS-CoV-2.*

ASUNTO:

Se ha suscitado ante esta Dirección General la cuestión relativa a la situación de los trabajadores que tras su contacto con un caso de virus SARS-CoV-2, pudieran estar afectados por dicha enfermedad y que, por aplicación de los protocolos establecidos por las Autoridades Sanitarias competentes, se ven sometidos al correspondiente aislamiento preventivo para evitar los riesgos de contagio derivados de dicha situación hasta tanto se culmina el correspondiente diagnóstico.

Se plantea, en concreto, la situación de tales trabajadores frente a la Seguridad Social hasta el momento en que es posible dilucidar si están o no efectivamente perjudicados por el virus SARS-CoV-2. Durante el referido lapso temporal, los trabajadores no están afectados, en sentido estricto, por un accidente o por una enfermedad, pero es evidente, por otra parte, que los mismos deben estar vigilados y recibir la correspondiente asistencia sanitaria en orden a diagnosticar su estado y que están impedidos para el trabajo, por obvias razones.

A fin de garantizar la protección de los trabajadores durante tales períodos de aislamiento y de disipar las dudas que al respecto se han planteado, esta Dirección General, en uso de las atribuciones que tiene conferidas, ante la falta de respuesta a tal situación en el vigente ordenamiento jurídico y hasta tanto dicha laguna sea llenada mediante las adaptaciones normativas que resulten necesarias, adopta el siguiente:

CRITERIO:

Uno.- Los períodos de aislamiento preventivo a que se vean sometidos los trabajadores como consecuencia del virus SARS-CoV-2, serán considerados como situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, y durante los mismos los afectados tendrán derecho a las correspondientes prestaciones, cumplidos los demás requisitos en cada caso exigidos, y en los términos y condiciones establecidos, por las normas del Régimen de la Seguridad Social en que se encuentre encuadrado el trabajador.