



S Ú M M A T E

4 QUATRO

Boletín legal

Septiembre – 2020

Índice:

Páginas

I. Novedades legislativas relevantes en materia
laboral: Ertes y trabajo a distancia

1 - 8



I. Novedades en materia laboral: Ertes y trabajo a distancia

➤ Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

La persistencia de los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la situación de emergencia sanitaria causada por la Covid-19 han motivado la promulgación de esta norma 30/2020 cuyo objetivo primordial, según reza su propia Exposición de Motivos, es defender el empleo y garantizar la viabilidad futura de las empresas.

Si bien el Real Decreto-ley se centra fundamentalmente en los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo vinculados a la Covid-19, también recoge algunas medidas en materia de protección por desempleo de las personas trabajadoras, así de apoyo a los trabajadores autónomos. Entre las citadas medidas podemos destacar las siguientes:

▪ **ERTE POR FUERZA MAYOR (ERTEs COVID)**

Los ERTE por fuerza mayor (FM) vigentes se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 a efectos de prestaciones por desempleo de los trabajadores y suspensión de sus contratos de trabajo. Son los famosos ERTE COVID creados ex profeso en su momento.

▪ **ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (ETOP)**

Respecto de los ERTES por causas ETOP se contemplan dos posibles situaciones:

- (i) Los ERTES vigentes a 30 de septiembre seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- (ii) Los ERTES iniciados entre el 30 de septiembre de 2020 y el 31 de enero de 2021 podrán seguir acogéndose al régimen contemplado en el artículo 23 del RDL 8/2020, con las siguientes especialidades:
 - Podrán iniciarse estando vigente un ERTE FM en el seno de la empresa (cambio de tipo de ERTE).
 - Cuando este ERTE se inicie tras la finalización de un ERTE FM su fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de este último ERTE, sin solución de continuidad.

▪ **ERTES POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD**

El Real Decreto-ley contempla una nueva modalidad de ERTE para aquellas empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo a partir del 1 de octubre de 2020.



I. Novedades en materia laboral: Ertes y trabajo a distancia

En el ERTE por impedimento de desarrollo de actividad en alguno de sus centros, la empresa podrá beneficiarse de la exoneración en la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de los trabajadores cuya actividad esté suspendida en los siguientes porcentajes:

- El 100 %, cuando el 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social.
- El 90% si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta.

En el ERTE por limitación del desarrollo normalizado de su actividad en alguno de sus centros, las empresas podrán, del mismo modo, beneficiarse de la exoneración de la aportación empresarial a la Seguridad Social en los siguientes porcentajes:

- Empresas con menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social; 100% en octubre, 90% en noviembre, 85% en diciembre y 80% en enero de 2021.
- Empresas con 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social; 90% en octubre, 80% en noviembre, 75% en diciembre y 87% en enero de 2021.

En ambos supuestos las empresas deberán tramitar un nuevo ERTE conforme a lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

▪ ERTE POR "REBROTE".

Los llamados ERTES por rebrote recogidos en la Disposición Adicional 2ª del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, se mantienen vigentes en los términos previstos en la correspondiente Resolución, expresa o tácita, de la autoridad laboral.

En estos supuestos la empresa podrá beneficiarse de la exoneración en la aportación empresarial hasta el 31 de enero en los siguientes porcentajes:

- El 100 %, cuando el 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social.
- El 90% si a 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta



I. Novedades en materia laboral: Ertes y trabajo a distancia

▪ SALVAGUARDA DEL EMPLEO

En cuanto a las medidas para la salvaguarda o protección del empleo, podemos destacar las siguientes:

- i. Se mantiene el compromiso de mantenimiento de empleo durante el plazo mínimo de 6 meses a partir de la reanudación de la actividad.

Las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social quedarán comprometidas a un nuevo periodo de seis meses. Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del nuevo periodo se producirá cuando aquél haya terminado.

- ii. Se mantiene hasta el 31 de enero de 2021 la improcedencia de los despidos que se justifiquen por causas de fuerza mayor y/o causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada adoptadas por las empresas.
- iii. Igualmente, se mantiene hasta el 31 de enero de 2021 la interrupción del cómputo de duración respecto de los trabajadores afectados por la suspensión de contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE FM y/o causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

▪ MEDIDAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Por su parte, en materia de protección por desempleo de los trabajadores afectados por un ERTE vinculado a la Covid-19 en cualquiera de sus modalidades, se adoptan las siguientes medidas:

- i. Se mantiene la no exigencia del periodo de ocupación cotizada mínima para acceder a la prestación por desempleo.
- ii. La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE continuará determinándose, hasta el 31 de enero de 2021, aplicando a la base reguladora de la relación laboral afectada el porcentaje del 70%.
- iii. Desde el 1 de octubre de 2020 comenzarán a computar como consumidas las prestaciones por desempleo de nivel contributivo percibidas por los trabajadores afectados por un ERTE vinculado a la Covid-19.

No obstante, no se computarán en ningún momento como consumidas estas prestaciones por desempleo disfrutadas por aquellas personas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.



I. Novedades en materia laboral: Ertes y trabajo a distancia

▪ MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

A partir del 1 de octubre de 2020, los trabajadores autónomos que se vean obligados a **suspender** todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19, tendrán derecho a una prestación económica de cese de actividad de naturaleza extraordinaria

Los requisitos para acceder a esta prestación económica son:

- i. Estar afiliados y en alta en el RETA al menos 30 días naturales antes de la fecha de la resolución que acuerde el cese de actividad.
- ii. Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas.

La cuantía de la prestación será del 50% de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada, cantidad que podrá incrementarse en un 20% si el trabajador autónomo tiene reconocida la condición de miembro de una familia numerosa y los únicos ingresos de la unidad familiar o análoga durante ese periodo proceden de su actividad suspendida.

Desde el día siguiente a la adopción de la medida de cierre de actividad adoptada por la autoridad competente y hasta el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de la misma, (i) nace el derecho a la prestación y (ii) se mantendrá el alta en el régimen especial quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar pero considerándose tal período como período efectivamente cotizado.

El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, salvo que los ingresos del trabajo por cuenta ajena sean inferiores a 1,25 veces el importe del salario mínimo interprofesional; con el desempeño de otra actividad por cuenta propia; con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad cuyo actividad se haya visto afectada por el cierre; así como con la percepción de una prestación de Seguridad Social salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba

El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

El reconocimiento de la prestación deberá solicitarse dentro de los primeros quince días siguientes a la entrada en vigor del acuerdo o resolución de cierre de actividad.



I. Novedades en materia laboral: Ertres y trabajo a distancia

Respecto de las situaciones de **cese** de actividad, se extiende hasta el 31 de enero de 2021 el derecho recogido en el artículo 9 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, manteniendo el derecho a la prestación los autónomos hasta el 31 de enero de 2021 si se mantienen determinadas circunstancias (Disposición Adicional 4 de la norma) y se regula una nueva situación extraordinaria de prestaciones para aquéllos que no pudiesen acceder a estas prestaciones habiéndose producido dicho cese.

Para causar derecho a esta prestación extraordinaria se exigen una circunstancias muy similares a las exigidas para la prestación por suspensión de actividad, anteriormente comentada.

➤ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre).

El pasado 23 de septiembre, se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, cuya entrada en vigor está prevista a los 20 días de su publicación.

Con la aprobación del Decreto-ley se persigue llenar el vacío normativo existente en el ámbito del trabajo a distancia, dada la casi total ausencia de regulación específica al respecto. Exponemos a continuación los aspectos más significativos introducidos por el mismo.

- En cuanto a su ámbito de aplicación, el Decreto-ley será aplicable a las relaciones de trabajo comprendidas en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (voluntarias, retribuidas y por cuenta ajena) que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiéndose que tiene carácter regular el trabajo que se preste, en un periodo de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. No obstante, en los contratos de prácticas solo cabrá cuando se garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial.

En este sentido, conviene remarcar que, el trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, seguirá rigiéndose por la normativa laboral ordinaria. En otras palabras, el trabajo realizado a distancia por los trabajadores en la actual situación con motivo del COVID-19 no resulta amparado por esta norma salvo que dicha condición de “a distancia” se determine de manera expresa conforme a los criterios y umbrales establecidos en la misma.

En este sentido, la Disposición transitoria tercera (bajo el título, “*Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19*”) establece que



I. Novedades en materia laboral: Ertes y trabajo a distancia

“al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.”

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.”

- El acuerdo de trabajo a distancia será **voluntario y reversible** (permite volver a la situación anterior de trabajo presencial) tanto para la persona trabajadora como para la empleadora, de manera que ni las empresas ni los trabajadores estarán obligadas a aplicar el trabajo a distancia, sino que voluntariamente podrán decidir introducirlo como una nueva forma de organización del trabajo en la empresa.
- Desde un punto de vista formal, el acuerdo de trabajo a distancia deberá **formalizarse por escrito** y entregarse copia a la representación legal de las personas trabajadoras. Deberá también registrarse en la oficina de empleo.
- Para las **situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del Decreto-ley** se concede un plazo de tres meses para formalizar el acuerdo de trabajo a distancia. No obstante, aquéllas que ya estén reguladas por convenios colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia se mantendrán hasta que pierdan su vigencia, o si tienen duración indefinida, durante un año.
- Será **contenido mínimo obligatorio del acuerdo**, el siguiente: i) inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia; ii) enumeración y forma de compensación de los gastos del trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia; iii) horario de trabajo de la persona trabajadora y reglas de disponibilidad; iv) porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia; v) centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde desarrollará el trabajo presencial; vi) lugar de trabajo a distancia elegido; vii) plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad; viii) medios de control empresarial de la actividad; ix) procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas en el desarrollo del trabajo a distancia; x) instrucciones dictadas por la empresa, en materia de protección de datos, y, sobre seguridad de la información, aplicables en el trabajo a distancia; y xi) duración del acuerdo de trabajo a distancia.



I. Novedades en materia laboral: Ertes y trabajo a distancia

- Según lo dispuesto en la norma, las personas que desarrollen su trabajo a distancia tendrán los mismos **derechos** que hubieran tenido en caso de desarrollar su trabajo presencialmente y no podrán sufrir perjuicios en ninguna de sus condiciones laborales (retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional).
- En relación con el derecho a la **carrera profesional** de las personas trabajadoras a distancia, la empresa deberá garantizar: i) su participación efectiva en las acciones formativas en términos equivalentes a quienes trabajan presencialmente; ii) la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad; y iii) su derecho a la promoción profesional.
- La empresa será la encargada de proporcionar a las personas que trabajan a distancia los **medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad** (como ya hemos indicado, esta misma obligación se prevé para el trabajo a distancia implementado como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19), así como de sufragar o compensar los **gastos** derivados del desarrollo del trabajo a distancia.
- En lo que se refiere al tiempo de trabajo, las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán **derecho a flexibilizar el horario** de prestación de servicios establecido, siempre y cuando respeten los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso. Sin perjuicio de ello, los trabajadores deberán reflejar el tiempo dedicado a la actividad laboral.
- Igualmente, las empresas deberán tener en cuenta los **riesgos laborales** característicos del trabajo a distancia prestando especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La evaluación de dichos riesgos únicamente deberá alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda.
- Se establece el **derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo**, lo que supone una limitación del uso de medios tecnológicos durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.
- Las empresas podrán adoptar las **medidas oportunas de vigilancia y control**, incluida la utilización de medios telemáticos, con el fin de verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.
- El Decreto-Ley refuerza el papel de la **negociación colectiva** atribuyéndole facultades expresas para regular, entre otras: i) la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia; ii) las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante este modelo organizativo; iii) la duración máxima del trabajo a distancia; iv) la regulación del ejercicio de la reversibilidad por las partes; y v) el derecho a la desconexión.



I. Novedades en materia laboral: Ertes y trabajo a distancia

- Adicionalmente, señalar que la DA4 recoge de manera expresa la consideración de **accidente de trabajo**, hasta que las autoridades sanitarias levanten todas las medidas de prevención adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las prestaciones de Seguridad Social que cause el **personal que presta servicios en centros sanitarios o socio-sanitarios** y que, en el ejercicio de su profesión, hayan contraído el virus SARS-CoV2 por haber estado expuesto a ese riesgo específico durante la prestación de servicios sanitarios y socio-sanitarios. En los casos de fallecimiento, se considerará que la causa es accidente de trabajo siempre que el fallecimiento se haya producido dentro de los cinco años siguientes al contagio de la enfermedad y derivado de la misma.

S Ú M M A T E

Boletín legal

Septiembre – 2020

S · U · M · M · A

4UATRO

SUMMA 4 ASESORES LEGALES Y TRIBUTARIOS, S.L.P.

Calle Velázquez 51, 4º izquierda. 28001 Madrid

Teléfono 91 1102100 - Fax 91 3910082 – www.summa4.es