

ASPECTOS LABORALES ANTE EL CONVID-19

REAL DECRETO-LEY 6/2020, REAL DECRETO-LEY 7/2020, DE 12 DE
MARZO Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN



MEDIDAS Y RECOMENDACIONES

1.- PREVENCIÓN DE CONTAGIO

Las empresas deberán adoptar aquellas medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características concretas de la actividad que la empresa realice. Entre las que se encuentran las siguientes:

- a) Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona. Como por ejemplo el Teletrabajo en los casos que sea posible, que será de común acuerdo entre empresa y persona trabajadora.
- b) Adoptar, en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- c) Proporcionar información sobre medidas higiénicas así como útiles necesarios.

Recomendamos que acudan a su proveedor de servicio de Prevención de Riesgos Laborales para adaptar las medidas de seguridad a la necesidad de su empresa.

2.- AUSENCIA DE PERSONAS TRABAJADORAS

La empresa puede adoptar de común acuerdo con las personas trabajadoras las siguientes medidas ante situaciones de imposibilidad de desarrollar el servicio con normalidad:

- Teletrabajo: cuando las características y funciones del trabajo lo permitan, de conformidad con lo establecido en los art. 13 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de aplicación
- Descanso compensatorio por excesos de jornada hayan podido darse.
- Flexibilidad horaria (entrada/salida) para posibilitar la conciliación, las medidas de prevención y minimizar en ausentismo.
- Por cuidado de menor de 12 años:
 - 1) art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores: adaptación de la jornada
 - 2) art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores: reducción de jornada
 - 3) art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores: excedencia voluntaria.
- Suspensión del contrato de mutuo acuerdo, art. 45.1 apartado i.

3.- ERTE: SUSPENSIÓN TOTAL O PARCIAL DE LA ACTIVIDAD

La posibilidad probablemente más escuchada por todos ustedes en estos momentos, sea la de solicitar un **expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)** con suspensión total/reducción de jornada de todos o parte de los contratos de trabajo, por causas productivas y organizativas, con derecho a percibir prestaciones por desempleo por los trabajadores y mantenimiento de la cotización a la Seguridad Social (al menos hasta el día de hoy) y que requiere de un trámite previo de consulta con la representación legal de los trabajadores o trabajadores designados al efecto y negociaciones con el fin de alcanzar un acuerdo, si se alcanza el acuerdo de manera inmediata se presenta vía telemática ante la Delegación de Trabajo.

Otra posibilidad se trata de **expediente de regulación temporal de empleo, por causa de fuerza mayor** con las mismas consecuencias anteriores de suspensión temporal de todos/parte de los contratos de

trabajo de la empresa, con derecho a desempleo de los afectados y con efectos desde el mismo día en que concurre la causa de fuerza mayor que ha de ser declarada como tal por la autoridad laboral. En las actuales circunstancias y en este momento, no tenemos la certeza de que vayan a ser considerados como tal todos los expedientes que se puedan presentar pero esta es una situación que se puede ver totalmente alterada en cualquier momento, tras la declaración del estado de emergencia sanitaria del Gobierno Vasco

4.- CUARENTENA Y AISLAMIENTO

Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19. La baja la tiene que expedir el Servicio Público de Salud y la fecha del hecho causante será la fecha en a que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

5.- MEDIDAS ESPECIFICAS PARA EL SECTOR TURÍSTICO Y APOYO FINANCIERO TRANSITORIO

- a) Ampliación de las líneas de financiación de este sector turístico.
- b) Medidas de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística.
- c) Aplazamiento de deudas tributarias correspondiente a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde el 13 de marzo de 2020 y hasta el día 30 de mayo de 2020, ambos inclusive, siempre que las solicitudes presentadas hasta esa fecha reúnan los requisitos a los que se refiere el artículo 82.2.a) de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. Será requisito necesario para la concesión del aplazamiento que el deudor sea persona o entidad con volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019. Las condiciones del aplazamiento serán las siguientes: a) El plazo será de seis meses y b) No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.