

INFORMACIÓN DE MEDIDAS LABORALES EN RELACIÓN CON EL COVID-19

Ante la inminente orden la JCyL que decretará el cierre de los centros educativos a partir del lunes, 16 de marzo, junto con la ya acordada hoy de los centros de día de atención social, os ofrecemos a continuación la información general disponible para afrontar las distintas situaciones en el orden laboral.

Alternativas para los progenitores/cuidadores/trabajadores que tienen a su cargo menores o mayores dependientes.

Las recomendaciones generales son, por este orden, teletrabajo, flexibilización de la jornada laboral, excedencias o suspensiones de contratos. Ya que el **teletrabajo** no siempre es posible (en algunas actividades, imposible), nuestra propuesta es que, atendiendo a las circunstancias personales y familiares de cada trabajador/a, **se adapte la realización de la jornada laboral de mutuo acuerdo**, flexibilizando condiciones horarias, reduciendo su duración, modificando su distribución a lo largo del año, etc. Si esto tampoco es posible, cabe **pactar de mutuo acuerdo la suspensión del contrato de trabajo**, que implica el cese en las obligaciones recíprocas de trabajar y retribuir. En caso de ser necesaria esta suspensión, poneros en contacto con la Asesoría para preparar el documento y darle trámite; aunque no se ha concretado, el Ministro de Seguridad Social ha anunciado alguna medida prestacional para los cuidadores/progenitores que se vean en esta situación y, con toda probabilidad, será necesario justificarlo documentalmente. Para **el resto de acuerdo también es recomendable** que se reflejen por escrito, a fin de evitar malentendidos posteriores, si bien no requieren tanta formalidad.

En último caso, el trabajador puede ejercitar los derechos indiscutibles de reducción de jornada, excedencia, permisos, etc. de acuerdo con el art. 37 ET y la regulación contenida en los Convenios Colectivos.

Actividades empresariales afectadas por la suspensión decretada por la Autoridad Sanitaria.

Las empresas que tengan que **cesar totalmente** su actividad están afectadas por **fuerza mayor**, por lo que tendrán que tramitar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (**ERTE**), para suspender temporalmente los contratos de trabajo de la totalidad o parte de la plantilla. Estos ERTEs están sometidos a la resolución por la Autoridad Laboral que, constando la existencia de fuerza mayor, determinará su aprobación, pasando los trabajadores afectados a percibir prestaciones por desempleo.

Actividades empresariales afectadas por causas productivas debidamente justificadas.

—

Aquellas empresas que vean interrumpida o ralentizada su actividad por falta de suministros, cancelación de encargos, pedidos, etc. y necesiten llevar a cabo ajustes temporales de plantilla, podrán tener como recurso para reducir transitoriamente los costes salariales la tramitación de un expediente de regulación temporal de empleo, negociando con los representantes legales de los trabajadores o la comisión constituida a tal efecto. Esta opción requiere ser valorada y analizada individualmente según las circunstancias, por lo que os remitimos a tratarla en la Asesoría con nuestro personal especializado.

Trabajadores Autónomos que cesan totalmente su actividad, aunque de forma temporal.

Procede tramitar la baja temporal de actividad y en Seguridad Social. Si es por **fuerza mayor** (actividad suspendida por la Autoridad Sanitaria), podrán tener acceso a la prestación por cese de actividad, que ya es de cobertura obligatoria desde el pasado año 2019. El trámite se realiza ante la Mutua Colaboradora y la cuantía es del 70% de la base cotizada en el último año.

Personas trabajadoras afectadas por contagio o aislamiento.

Os recordamos que esta situación requiere parte médico de baja, que tiene la cobertura asimilada al accidente laboral, como explicamos en esta publicación:

<https://www.serpyme.es/noticias/item/214-la-baja-por-aislamiento-o-contagio-del-covid-19-se-considera-asimilada-a-accidente-de-trabajo>