

COVID-19. LEGISLACION

- PRORROGA DE LOS ERTES - REGULACION DEL TRABAJO A DISTANCIA

BOE. Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo. Prórroga de los (ERTE) hasta el próximo 31 de enero de 2021.

Resumen

- Se prorrogan automáticamente todos los ERTE de fuerza mayor vigentes
- Será posible solicitar nuevos ERTE de fuerza mayor tanto por impedimento como por limitación de actividades en todos los sectores, altamente exonerados en cuotas
- Se establecen exoneraciones en la cotización para empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad y su cadena de valor, con ERTE prorrogado, sin necesidad de solicitar uno nuevo
- Los trabajadores fijos discontinuos podrán percibir una prestación extraordinaria
- No se reducirá el porcentaje de base reguladora para calcular las prestaciones por ERTE cuando se hayan percibido 6 meses de prestación
- Se mantiene el “contador a cero” y el acceso a prestaciones de desempleo sin carencia previa
- Se mantiene la limitación de repartir dividendos y de acceso a ayudas por empresas situadas en paraísos fiscales
- Se establece una nueva salvaguarda de empleo de 6 meses

Se mantiene el importe de las prestaciones

La base de cálculo para las prestaciones se mantendrá en el **70% de la base reguladora de la persona trabajadora** que no verá disminuidos sus ingresos, tal y como ocurría hasta ahora, al 50% de la base reguladora una vez transcurridos los seis primeros meses.

Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad

ERTE por impedimento de actividad:

- Pueden acogerse las empresas de cualquier sector o actividad
- Cuando vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de las **nuevas restricciones o medidas adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020**, tanto por autoridades nacionales como extranjeras
- Las empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de las medidas sanitarias podrán solicitar un **“ERTE por impedimento”**.
- Tendrán una **exoneración en sus cotizaciones a la Seguridad Social** durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021:
 - Empresas con menos de 50 trabajadores: exoneración del 100% de la aportación empresarial.
 - Empresas con 50 trabajadores o más: Exoneración del 90%.

ERTE por limitación de actividad:

- Pueden solicitarlo las empresas o entidades que vean **limitado** el desarrollo de su actividad en algunos de sus centros de trabajo como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por autoridades españolas.
- Las **exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social** para los trabajadores suspendidos serán decrecientes entre los meses de octubre de 2020 y enero de 2021 en base a los siguientes porcentajes:

	OCTUBRE 2020	NOVIEMBRE 2020	DICIEMBRE 2020	ENERO 2021
MENOS DE 50 TRABAJADORES	100%	90%	85%	80%
50 TRABAJADORES O MÁS	90%	80%	75%	70%

Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad

- Se considerarán **empresas con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad** las que desarrollen una actividad que se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09) recogidos en el acuerdo.
- También podrán incluirse las **empresas cuya actividad económica dependa mayoritariamente de las anteriores o formen parte de su cadena de valor**. es decir, que puedan acreditar que en el año 2019 la mitad de su facturación haya dependido de manera directa de aquellas empresas o bien si dependen de manera indirecta. Para ello, deberán presentar ante la autoridad laboral correspondiente entre el 5 y el 19 de octubre la solicitud de declaración como empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de otra empresa.
- Las empresas de las dos categorías anteriores, que prorroguen automáticamente el ERTE de fuerza mayor hasta el final de enero de 2021, tendrán **exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social de sus trabajadores** (tanto reactivados como suspendidos) devengadas en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020 y enero de 2021:
 - Empresas con menos de 50 trabajadores: exoneración del 85%
 - Empresas con 50 trabajadores o más: exoneración del 75%

Lo anterior aplica tanto para los trabajadores suspendidos como para los que se reincorporen a sus puestos de trabajo.

Este concepto de empresa resulta de aquellas que, desde el principio de la crisis sanitaria hasta la fecha, no han llegado a recuperar a las personas trabajadoras reguladas en porcentajes significativos (menos del 65 por ciento de personas trabajadoras recuperadas de los expedientes de regulación desempleo) y que además pertenecen a sectores específicos (más del 15 por ciento de personas reguladas del total de afiliadas al régimen general en un CNAE concreto).

Contador a cero

Las personas trabajadoras afectadas por un ERTE mantendrán el “contador a cero” para aquellas personas que sean afectadas por un despido objetivo, individual o colectivo, u otro basado en cualquier causa, que sea declarado improcedente, durante el año 2021, o si se extingue su contrato temporal dentro de este año.

Las personas afectadas por un ERTE tendrán atención preferente para recibir cursos de formación y se pondrán en marcha acciones específicas para este colectivo.

Salvaguarda del empleo

- Se mantienen los compromisos de salvaguarda adquiridos en Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.
- Se establece un **nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo** para las empresas que se acojan a un nuevo ERTE exonerado.
- En caso de que existiese un compromiso de mantenimiento de empleo anterior vigente, el inicio del nuevo periodo de salvaguarda comenzará cuando haya concluido el del ERTE anterior
- En las empresas acogidas a ERTE **no podrán realizarse horas extraordinarias**, establecerse **nuevas externalizaciones** de la actividad, ni concertarse **nuevas contrataciones**, sean directas o indirectas salvo por razones de formación, capa u otras razones objetivas y justificadas.

- También se mantienen los **límites sobre el reparto de dividendos y la prohibición de radicarse en paraísos fiscales** para las empresas que quieran acogerse a ERTE.

Protección para los fijos discontinuos

Se reconocerá una prestación extraordinaria de desempleo a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en determinadas fechas, que hayan resultado afectadas durante por un ERTE durante el periodo teórico de actividad.

Podrán percibir también esta prestación las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo no afectadas previamente por ERTE que hayan agotado las prestaciones o subsidios a las que tuvieran derecho si así lo solicitan.

Se establecen mejoras en la protección por desempleo para las personas que trabajan a tiempo parcial.

Autónomos

Además, el RD incluye la extensión y ampliación de la cobertura de las ayudas para autónomos hasta el 31 de enero de 2021. Entre las medidas aprobadas está la creación de una nueva prestación extraordinaria por suspensión de la actividad y la prórroga hasta el 31 de enero de 2021 de la prestación por cese compatible con la actividad y para autónomos de temporada.

Para cubrir a aquellos que no cumplen los requisitos para acceder a la prestación compatible con la actividad (por ejemplo, por tener una tarifa plana o no haber cotizado durante los últimos doce meses) se crea una nueva ayuda por bajos ingresos. También se ha completado el paquete de modificaciones del Ingreso Mínimo Vital para facilitar la tramitación de esta prestación.

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

Resumen

Ámbito de aplicación

Se aplica a las relaciones laborales que se desarrollen a distancia con **carácter regular**, entendiéndose por **regular cuando se trabaje a distancia al menos el 30% de la jornada**, teniendo en cuenta un periodo de referencia de tres meses, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Así, con carácter general, se aplicará esta normativa cuando se trabaje a distancia al menos 1,5 días a la semana.

NO SE APLICARÁ EN LOS SIGUIENTES SUPUESTOS:

- Al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirán por su propia normativa.
- Al trabajo a distancia que se hubiera implantado como consecuencia de las medidas de contención adoptadas a causa de la crisis del COVID-19. A estas situaciones se les aplica la normativa ordinaria, según lo establecido en el RDL, aunque se precisa, que también en estos supuestos la empresa estará obligada a dotar al trabajador de medios, equipos, etc. necesarios para desempeñar el trabajo a distancia.

Definición

Se diferencian tres conceptos, el teletrabajo, el trabajo a distancia y el presencial:

- **Trabajo a distancia:** forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

- **Teletrabajo:** aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- **Trabajo presencial:** aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Carácter voluntario

El trabajo a distancia será voluntario tanto para el trabajador como para el empleador y requiere la firma de un acuerdo expreso, bien en el momento del contrato inicial o posteriormente. La elección por la modalidad a distancia es reversible, es decir, puede cambiarse a voluntad de cualquiera de las partes.

Igualdad de derechos

Las personas que desarrollen trabajo a distancia (total o parcialmente) tienen los **mismos derechos que las que lo hacen de forma presencial**, estando la empresa obligada a velar por que no sufran discriminación o perjuicio alguno. De este modo, quienes pacten esta modalidad **no podrán sufrir modificación de las condiciones pactadas**, en particular en materia de tiempo y retribución.

Formalización del acuerdo

El acuerdo debe formalizarse por escrito y antes de iniciar el trabajo a distancia. Una copia de ese acuerdo debe entregarse a la representación de los trabajadores en la empresa, que la remitirá a la oficina de empleo. Cualquier modificación de lo pactado en el acuerdo debe ser acordado por ambas partes, incluido el porcentaje de presencialidad.

Contenido del acuerdo

El acuerdo debe reflejar los siguientes aspectos:

- **Inventario** de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia (incluidos los consumibles y los elementos muebles), vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- **Gastos** que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.
- **Horario de trabajo** y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- **Porcentaje y distribución** entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- **Centro de trabajo** de la empresa al que queda adscrito el trabajador y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- **Lugar de trabajo a distancia** elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- **Medios de control** empresarial de la actividad.
- **Procedimiento** para seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- **Instrucciones** en materia de protección de datos específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- **Instrucciones** sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- **Duración** del acuerdo de trabajo a distancia.

Derechos

Se reconocen en el RDL una serie de derechos a los trabajadores a distancia, como el **derecho a la formación** en términos equivalentes a los trabajadores presenciales, el derecho a la **promoción profesional** o el derecho al **registro horario** que implica que se deba contar con un sistema de registro que refleje fielmente el tiempo que se dedica a la actividad laboral.

También se contempla el **derecho a la dotación y mantenimiento de medios**, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de la actividad, así como el **derecho al abono y compensación de gastos relacionados con estos medios y equipos**. Otro de los derechos que han sido plasmados en la norma es el derecho del trabajador que presta trabajo a distancia **de flexibilizar el horario de prestación de servicios**, respetando siempre el tiempo de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre trabajo y descanso.

Especial mención merece el reconocimiento del derecho a la **desconexión digital**, debiendo la empresa limitar el uso de medios tecnológicos de comunicación fuera del horario laboral y el trabajo durante los periodos de descanso. A estos efectos, la empresa deberá contar con una **política interna dirigida a los trabajadores**, incluidos directivos en las que se han de definir las distintas **modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión** y las acciones de sensibilización y formación del personal.

Deberes

Entre los deberes que contempla esta nueva normativa podemos enumerar el **deber de cumplir** las instrucciones fijadas por la empresa sobre **protección de datos y sobre seguridad de la información**, así como el deber de **cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos** establecidas.

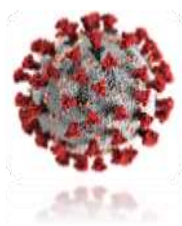
Facultades de control empresarial

Se habilita a la empresa para adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, salvaguardando su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.

Régimen transitorio. Aplicación a situaciones de teletrabajo anteriores

Se prevén las siguientes especialidades para las relaciones de trabajo que vinieran desempeñándose en la modalidad a distancia con anterioridad a la publicación de este RDL:

- Lo dispuesto en el RDL se aplicará una vez que pierdan vigencia los convenios o acuerdos que regulen dicho trabajo a distancia. Si los convenios o acuerdos colectivos no hubieran establecido un plazo determinado, la norma resultara de aplicación transcurrido un año de su publicación en el BOE, salvo que se acuerde un plazo superior (que no podrá exceder de 3 años).
- El acuerdo de trabajo a distancia se debe formalizar en el **plazo de 3 meses** desde que el RDL resulte de aplicación.
- La aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede suponer la **absorción, compensación o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas** que viniera disfrutando el trabajador, pues dichas condiciones más beneficiosas o derechos deberán quedar reflejados en el acuerdo



COVID-19. El Colegio Informa

