

INFORMACIÓN

de Rigor de Actualidad



ATP AGRUPACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL INFORMA

«Desde los **GABINETES PROFESIONALES**»

APARTADO 1

EFFECTOS LEGALES del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus).

APARTADO 2

Modelos de **PRESTACIÓN TELETRABAJO, JUSTIFICACIÓN ASISTENCIA A CENTRO y MODIFICACIÓN DE VACACIONES.**

APARTADO 3

PREGUNTAS FRECUENTES EN RELACIÓN AL CORONAVIRUS Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES.

Para cualquier consulta o aclaración al respecto,
puede ponerse en contacto con nosotros
a través de los medios habituales

APARTADO 1

EFECTOS LEGALES

del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus)

La Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a **pandemia internacional**. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requiere la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Las circunstancias extraordinarias que concurren constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para sus derechos.

En este marco, el Gobierno de España, a fin de proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, contener la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema de salud pública, en el ejercicio de las facultades que le atribuye el artículo 116.2 de la Constitución, declara a través del **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19**.

Las medidas temporales de carácter extraordinario que se contienen en el presente Real Decreto son las imprescindibles para hacer frente a la situación, resultan proporcionadas a la extrema gravedad de la misma y no suponen la suspensión de ningún efecto fundamental.

Debemos informarles, para su tranquilidad en lo que concierne a actuaciones y plazos procesales, plazos administrativos y plazos de prescripción y caducidad, el RD acuerda:

Disposición adicional segunda. Suspensión de plazos procesales.

- 1** Se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.
- 2** En el orden jurisdiccional penal la suspensión e interrupción no se aplicará a los procedimientos de habeas corpus, a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores. Asimismo, en fase de instrucción, el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de aquellas actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.

3 En relación con el resto de órdenes jurisdiccionales la interrupción a la que se refiere el apartado primero no será de aplicación a los siguientes supuestos:

- a) *El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.*
- b) *Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.*
- c) *La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el artículo 763 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.*
- d) *La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil.*

4 No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

Disposición adicional tercera. Suspensión de plazos administrativos.

1 Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.

2 La suspensión de términos y la interrupción de plazos se aplicará a todo el sector público definido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3 No obstante lo anterior, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

4 La presente disposición no afectará a los procedimientos y resoluciones a los que hace referencia el apartado primero, cuando estos vengán referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma.

Disposición adicional cuarta. Suspensión de plazos de prescripción y caducidad.

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

A continuación le facilitamos, para su consulta, enlace directo al texto íntegro del mencionado Real Decreto:

ENLACE DIRECTO AL TEXTO ÍNTEGRO:



Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/14/pdfs/BOE-A-2020-3692.pdf>

APARTADO 2

- ▶ **Modelo de PRESTACIÓN TELETRABAJO**
- ▶ **Modelo de JUSTIFICACIÓN ASISTENCIA A CENTRO**
- ▶ **Modelo de MODIFICACIÓN DE VACACIONES**

De una Parte.....

De otra parte.....

MANIFIESTAN

Que, siguiendo las recomendaciones del artículo 21 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y en lo que atañe al riesgo de contagio por coronavirus con ocasión de la crisis desencadenada por el COVID-19, con carácter extraordinario y temporal, el trabajo puede realizarse bajo la **MODALIDAD DEL TELETRABAJO** y, por lo tanto, acuerdan suscribir libre y voluntariamente el mencionado acuerdo conforme a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.- La persona trabajadora desempeñará las funciones inherentes a su puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en el mismo tiempo y duración que el realizado en el centro de trabajo y en su domicilio habitual. De verse modificado, deberá comunicárselo a su responsable.

Segunda.- LA EMPRESA, instalará y mantendrá las conexiones necesarias para el correcto desempeño y facilitará un apoyo técnico y un servicio adecuado de los mismos.

Tercera.- La persona trabajadora se compromete a hacer un uso adecuado del equipo así Como de las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con fines laborales. Finalizada la prestación en la modalidad de teletrabajo la persona trabajadora deberá reintegrar el material asignado. El trabajador se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, políticas de privacidad y seguridad de la información, así como a utilizar los datos personales a los que tenga acceso exclusivamente para cumplir con sus obligaciones con la empresa.

Cuarta.- El control de la actividad de la persona trabajadora por parte de la empresa se hará mediante medios telemáticos, informáticos o electrónicos. La persona trabajadora deberá estar disponible para las reuniones a las que le convoque su responsable, dentro del horario de referencia acordado. Dichas reuniones preferiblemente se realizarán por medios telemáticos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo de la persona trabajadora y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de este.

Quinta.- La persona trabajadora, que está obligada a registrar su jornada, tendrá derecho a la misma jornada, horario, descansos y vacaciones que cuando realizaba la prestación en el centro de trabajo. Asimismo, la persona trabajadora mantendrá sus obligaciones laborales.

Sexta.- La persona trabajadora tendrá derecho a participar en las acciones formativas que la empresa considere oportunas de cara a mejorar sus competencias y adquirir nuevas habilidades. Además, si fuera necesario, recibirá una formación adecuada y específica sobre las herramientas de trabajo.

Séptima.- La persona trabajadora tendrá derecho a una política de prevención de riesgos laborales adecuada que vele por su seguridad y salud laboral en su puesto de trabajo, y la obligación de hacer un uso correcto de los medios facilitados por la compañía. A tal fin, la persona trabajadora confirma que dispone de un puesto en su lugar de trabajo de condiciones similares a las del centro de trabajo, comprometiéndose a llevar a cabo una autocomprobación de las medidas preventivas.

Octava.- La prestación en el domicilio se extenderá del al de de 2020, sin perjuicio de que pueda prorrogarse de común acuerdo en función de la evolución de la crisis sanitaria del COVID-19. A la finalización de este periodo la prestación de servicios pasará a realizarse en el centro de trabajo en el horario y condiciones habituales.

Novena.- Si la persona trabajadora tuviera intención de cambiar el lugar habitual donde desempeñar su trabajo, deberá comunicarlo a la empresa.

Y para que conste, firman el presente documento en el lugar y fecha en el encabezamiento indicados.

Firma:
POR LA EMPRESA

Firma:
LA PERSONA TRABAJADOR/A

_____, con DNI _____, teléfono _____ y correo electrónico _____, en calidad de administrador de la mercantil _____. con CIF: _____, con domicilio del centro de trabajo en C/ _____ de _____ - 46____ - (Valencia) mediante el presente documento,

CERTIFICO QUE:

- D. _____, con DNI: _____

Es trabajador de la mencionada empresa y por dicho motivo debe desplazarse al centro de trabajo donde efectúa su prestación laboral durante el horario de trabajo _____.

Este certificado se emite exclusivamente a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El mal uso del presente certificado conllevará la asunción de las responsabilidades establecidas en la legislación vigente.

Y para que así conste, firmo la presente en _____, a ___ de marzo de 2020.

La empresa.

A/A Sr/a D./D^a

En _____ a ____ de _____ de 2020.

ASUNTO: Vacaciones motivadas por el COVID-19

Estimado Sr/Sra:

Ante la situación de pandemia mundial de emergencia de Salud Pública creada por el COVID-19 y la reciente publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, por el que se suspende la actividad mercantil de nuestra empresa, nuestra actividad empresarial se ha visto directamente afectada por ésta crisis internacional, con una reducción drástica y alarmante de la actividad productiva.

Por otra parte, dadas las recomendaciones realizadas por las Administraciones Públicas competentes en referencia a las empresas, donde se aconsejan diversas medidas encaminadas a la flexibilidad horaria, modificación del calendario laboral previsto, alteraciones de las jornadas de trabajo, etc... así como estando pendientes de las medidas socio-laborales que se puedan adoptar próximamente por parte del Gobierno de la Nación, en que se podrán tomar otro tipo de decisiones empresariales como suspensiones temporales de empleo o cualquier otra medida.

En este sentido y de común acuerdo entre empresa y trabajador, la dirección de la empresa en orden a la Salud Pública y protección de la salud de los trabajadores de la plantilla, han acordado conceder vacaciones anticipadas a la espera de nuevas medidas, suspendiendo de esta forma su obligación de acudir a su puesto de trabajo, por lo que se le conceden **VACACIONES ANTICIPADAS** por el siguiente periodo:

- Del día __ de _____ de 2020 hasta el __ de _____ de 2020.

Sin perjuicio de que durante este periodo se puedan tomar otro tipo de decisiones, así como compensar con las vacaciones futuras a las que se tenga derecho.

Sirviendo la presente como documento acreditativo de su situación laboral y contando con su total aprobación por la excepcionalidad de la situación.

Sin otro particular y a la espera de nuevos acontecimientos, le ruego firme el recibí de la misma.

Atentamente;

Ei/La Trabajador/a

La Empresa

APARTADO 3



PREGUNTAS FRECUENTES EN RELACIÓN AL CORONAVIRUS Y SUS CONSECUENCIAS LEGALES

▶ **¿Podría un trabajador dejar de acudir al centro de trabajo por miedo al contagio de COVID-19?**

En principio, y salvo que un servicio médico haya decretado aislamiento preventivo, el simple miedo al contagio **NO** autoriza a no ir a trabajar. Es la empresa la responsable de establecer las medidas preventivas adecuadas a cada caso, y a cada tipo de producción. Mientras esto no ocurra, las ausencias serían injustificadas.

Si el COVID-19 empieza a extenderse de forma descontrolada y la empresa opta por no adoptarse a las medidas legislativas inmediatas, el trabajador podrá acogerse al riesgo para su salud y el artículo 21.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para justificar su ausencia o el teletrabajo.

▶ **¿Puede decidir el empleado unilateralmente el teletrabajo?**

NO, en la actualidad salvo que existieran acuerdos previos en la materia al respecto, el teletrabajo requerirá el consentimiento y acuerdo con el empresario previo a su inicio, acuerdo mutuo.

▶ **¿Debe dotar la empresa del material necesario al trabajador para el teletrabajo?**

En principio, **SI**. En virtud del acuerdo que se alcance entre el trabajador y la empresa, es posible que los trabajadores puedan poner a disposición del empleador algún tipo de material o equipo personal durante esta etapa, o en el caso de disponer de portátil personal ofrecerlo para usarlo para trabajar y facilitar el pacto y trabajo.

▶ **¿Se puede imponer el disfrute de vacaciones?**

El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que *“el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones”*.

Es decir, se tiene que pactar entre las partes, no imponer.

▶ **Y si se produce un contagio en el ámbito laboral. ¿Cómo afecta al trabajador?**

Los periodos de aislamiento y de contagio de la enfermedad como consecuencia del virus COVID-19, a efectos de la prestación económica de la incapacidad temporal, se consideran situaciones asimiladas a accidente de trabajo.

La baja, partes de confirmación y de alta corresponden al **Servicio Público de Salud**. **NO** los tramitará la mutua de accidentes de trabajo.

Tiene derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre de alta, **en la fecha del hecho causante**.

La fecha del hecho causante será **la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad** (aunque el parte de baja se expida con posterioridad). La duración de la prestación se determinará por el parte de baja y su correspondiente alta gestionado por el Servicio Público de Salud.

▶ **¿Un empresario puede exigir a un trabajador que preste servicios en cuarentena y asintomático y la empresa... ¿puede cerrar actividad?**

En principio el empresario no puede exigir la prestación de servicios porque el Gobierno ha asimilado la cuarentena a la baja por IT. Pero la empresa si puede cesar actividad cuando acredite la concurrencia de causas objetivas para esta decisión.

► **Derecho de los trabajadores para el cuidado de hijos mejores debido al cierre de colegios por el coronavirus.**

En estos momentos y mientras no se publique en el BOE, no existe derecho y/o permiso retribuido que conlleve el poder quedarse al cuidado de un menor, a pesar de que haya existido un cierre del centro escolar decretado por la autoridad local, autonómica o estatal.

► **Alternativas y opciones del trabajador.**

El Estatuto de los Trabajadores establece varias posibilidades:

- 1. Flexibilizar o adaptar el horario de trabajo, para que ambos progenitores puedan cuidar al menor. (Se sobreentiende uno en horario de tarde y otro en horario de mañana).**
- 2. Solicitar cambio periodo de vacaciones.**
- 3. Solicitar un permiso sin sueldo o una excedencia.**
- 4. Solicitar una reducción de su jornada por guarda legal. (Menor de 12 años), o adaptación de la misma (plazo 30 días).**
- 5. Creación de una bolsa de horas que obligaría al trabajador a recuperarlas, distribución irregular de la jornada (evidentemente esta opción sería interesante si el cierre del colegio fuera para un par de semanas, pero si se prolonga en el tiempo no sería aconsejable).**

En los casos indicados en los puntos 1, 2 y 5 el trabajador percibiría su retribución íntegra. En los casos indicados en los apartados 3 no percibiría salario, (se le practicarían descuentos en las partes proporcionales de pagas extras y vacaciones).

En el apartado 4 tendría un salario reducido en la misma proporción que se reduzca la jornada.

Efectividad de las Sentencias y contratos. Aunque el Real Decreto aprobado por el Gobierno sobre el Estado de Alarma suspende los plazos tanto administrativos, como judiciales, así como interrumpe la prescripción y caducidad, los pactos, acuerdos, contratos y resoluciones judiciales están en vigor y deben cumplirse en sus estrictos términos. Otra cosa es que por fuerza mayor no puedan cumplirse, entoces deberemos analizar cada caso.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR

Ante dificultades empresariales que dificulten continuar con la actividad económica, el empresario puede suspender el contrato de sus trabajadores de manera temporal siempre que acredite que existe una causa de fuerza mayor.

El inicio de un **Expediente de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor**, es aquel que se produce ante la imposibilidad de llevar a cabo la prestación del servicio debido a la concurrencia de fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, previa constatación de su existencia por la autoridad laboral competente.

La fuerza mayor en nuestro caso es debida una decisión imprevisible o inevitable que recaer sobre una empresa e impide la continuación de la prestación laboral, **tras la publicación del Real Decreto por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, por el que se suspenden la realización de determinadas actividades económicas y empresariales.**

La **duración de la medida será temporal**. No existe una duración máxima ni mínima establecida por ley.

La temporalidad vendrá marcada por la decisión tomada por la empresa, a tenor de la causa de fuerza mayor.

En caso de que el trabajador se vea afectado por un expediente regulación de empleo el trabajador podrá **solicitar la prestación por desempleo** si cumple los siguientes requisitos:

- Tener cotizado al menos 360 días en los últimos seis años.
- Si se ha cotizado un periodo inferior, podrá percibir el subsidio por desempleo si carece de rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

El **importe de la prestación**, teniendo en cuenta las cuantías máximas y mínimas, será del 70% de la base reguladora los seis primeros meses y el 50 % a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la media de las bases de contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias, de los 180 últimos días cotizados.

En el caso de que no se tenga a derecho a la prestación por desempleo, pero sí al **subsidio** la cuantía mensual será igual al 80 % del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples vigente en cada momento, siempre que el trabajador hubiera trabajado la jornada completa durante toda la vigencia del último contrato de trabajo por cuenta ajena.

El **derecho a pedir la prestación** nace desde el día siguiente al que empieza la suspensión del contrato. Para ello, debe inscribirse previamente como demandante de empleo en su oficina del SERVEF.

Este procedimiento se puede realizar de forma telemática, si el usuario posee firma electrónica a través de la web:

<http://www.labora.gva.es/es/queautoservef>

A través de este enlace se puede tramitar la solicitud de una firma electrónica o clave PIN

<https://firmaelectronica.gob.es>

De lo contrario, se realizará de forma presencial en la oficina del SERVEF de su municipio.

El plazo para pedir la prestación es de **15 días hábiles**. Si se solicita en un momento posterior, se podrá perder los días en los cuales se haya superado el plazo.