

Septiembre 2020

Alerta Informativa

Cuestiones relativas a la conciliación de la vida laboral y familiar y bajas por incapacidad temporal en situación de aislamiento y restricciones del desplazamiento, previstas en el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

Raúl García
Socio responsable del Área Laboral EY

Isabel Merenciano
Socia Directora del Área Laboral EY
Comunidad Valenciana y Murcia

Introducción

La presente alerta recoge las novedades introducidas por el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, en materia de prestaciones correspondientes a los periodos de aislamiento y contagio de las personas trabajadoras, y de flexibilización y adaptación de jornada con motivo del COVID-19.

I. Disposición adicional tercera: Prórroga de la vigencia del artículo 6 del Real Decreto- ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

¿Hasta cuándo estará en vigor el Plan MECUIDA?

El plan MECUIDA establecido en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, extenderá sus efectos hasta el 31 de enero de 2021.

A través de este artículo, se establecen mecanismos de flexibilidad y adaptación de jornada con el fin de poder atender a menores dependientes como consecuencia del COVID-19.

¿Quiénes pueden adaptar su horario de trabajo por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19?

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado (i) del cónyuge o pareja de hecho, (ii) familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, o (iii) cuando la persona que se hubiera encargado hasta ese momento de cuidar al cónyuge o pareja de hecho o familiar ya no pudiera hacerlo por causa relacionada con el COVID-19.

¿Cuándo concurren causas excepcionales?

Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, y necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que requieran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

¿En qué puede consistir la adaptación de la jornada?

En cualquier ajuste que permita dispensar la atención y el cuidado necesario, entre otras situaciones:

- ▶ Cambio de turno.
- ▶ Alteración de horario.
- ▶ Horario flexible.
- ▶ Jornada partida o continuada.
- ▶ Cambio de centro de trabajo.
- ▶ Cambio de funciones.
- ▶ Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Estas medidas tienen en todo caso carácter temporal y excepcional y se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

¿Qué características tendrá la reducción de jornada especial?

Deberá ser comunicada con un plazo de 24 horas de antelación y podrá alcanzar al 100% de la jornada.

II. Disposición adicional decima: Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento, contagio o restricción en las salidas del municipio donde tengan el domicilio o su centro de trabajo las personas trabajadoras como consecuencia del COVID-19

¿Qué supuestos se reconocen como una situación de baja asimilada a accidente de trabajo?

- ▶ Aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el COVID-19.

En el supuesto de que el contagio se haya producido como consecuencia del trabajo desarrollado, tendrá la calificación de accidente de trabajo.

- ▶ Aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de localidad para prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020, siempre y cuando la Autoridad competente haya acordado restringir la salida o la entrada de personas del municipio donde los trabajadores tengan su domicilio, o la empresa tenga su centro de trabajo en el caso de que el trabajador tenga su domicilio en otro municipio. Los trabajadores afectados deberán reunir las siguientes características:
 - ▶ Les haya sido denegada de forma expresa la posibilidad de desplazarse.
 - ▶ No puedan desempeñar su trabajo de forma telemática, por causas no imputables a la empresa.
 - ▶ No tengan derecho a recibir ninguna otra prestación pública.

¿Cómo se acredita la imposibilidad de acudir al centro de trabajo?

A través del certificado expedido por el ayuntamiento del domicilio del trabajador, o donde la empresa tenga el centro de trabajo, que acredite el acuerdo de restricción de la población, y la denegación del permiso de desplazamiento. Esta acreditación debe presentarse ante el correspondiente servicio público de salud.

Junto con este certificado deberá presentarse la siguiente documentación:

- ▶ El domicilio del trabajador mediante el correspondiente certificado de empadronamiento.
- ▶ Que el trabajador desarrolla su trabajo en el centro sito en el municipio afectado por la restricción, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

- ▶ Que la empresa no ha procedido al cierre del centro de trabajo, mediante la correspondiente certificación de la empresa.

¿Qué duración tendrá esta prestación excepcional?

La duración vendrá determinada por los partes de baja y alta.

¿Es este subsidio compatible con otro tipo de ingresos?

No. Es incompatible con los salarios que se hubieren percibido así como con el derecho a cualquier otra prestación económica de la Seguridad Social, incluida la incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales.

En el caso de concurrir alguno de estos supuestos con esta prestación excepcional, tendrá preferencia la prestación de la Seguridad Social distinta a la regulada en esta disposición.

¿Cuál es la fecha de efectos de la prestación?

Será la fecha en la que se acuerde el aislamiento, restricción o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

III. Entrada en vigor

Las disposiciones comentadas en la presente alerta entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Para cualquier información adicional con respecto a esta alerta, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Oficina de Madrid

Raúl Luis García González

RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com

Eva Sainz Cortadi

Eva.sainzcortadi@es.ey.com

Gracia Rivas Hernández

Gracia.rivashernandez@es.ey.com

Miguel Prado Agudo

Miguel.prado.agudo@es.ey.com

Nicolás Chacón Rodríguez

Nicolas.chacongonzalez@es.ey.com

Alicia Diaz Marques

Alicia.diazmarques@es.ey.com

Carlos Puente Sanchidrian

Carlos.puente.sanchidrian@es.ey.com

Oficina de Barcelona

Ana Riera Fernández

Ana.rierafernandez@es.ey.com

Tamara Peyreto Cuellar

Tamara.peyretocuellar@es.ey.com

Oficina de Valencia

Isabel Merenciano Gil

Isabel.merenciano.gil@es.ey.com

Juan Alberto Tormos Pérez

Juan.alberto.tormos.perez@es.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2020 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/+EYSpain)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey-spain/)