

- COVID 19 -

LECTURA COMPARADA DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS EN MATERIA LABORAL EN FRANCIA Y EN ESPAÑA*



En España, el **Estado de alarma** está declarado el 14 de marzo sobre todo el territorio nacional, por una duración de 15 días. El 25 de marzo se prorrogó el Estado de Alarma hasta el día **11 de abril**.



En Francia, el **Estado de Urgencia Sanitaria** está declarado en todo el país para una duración de dos meses, mediante aprobación de la Ley de urgencia del 23 de marzo.

Situación



Normativa

- Real Decreto 465/2020 de 17 de marzo (modifica el 463/2020) por el que se declara el estado de alarma,
- Real Decreto Ley 7/2020 del 12 de marzo,
- Real Decreto Ley 8/2020 del 17 de marzo.

- Ordenanza del 14 de marzo 2020,
- Decreto n° 2020-260 del 16 de marzo 2020,
- Ordenanza del 16 de marzo 2020 que completa la del 14 de marzo 2020,
- Ley n° 2020-290 del 23 de marzo 2020 de urgencia para hacer frente a la epidemia de COVID-19,
- Decretos y ordenanzas pendientes de aprobación.

Medidas que pueden tomar las empresas



«ERTE TEMPORAL»

El ERTE temporal que acarrea el paro parcial del empleado podrá tramitarse cuando la reducción o suspensión temporal de la actividad es imputable a una de las causas siguientes:

1. Causa de fuerza mayor:

Posibilidad para el empresario de suspender contratos o reducir la jornada,

- La empresa deberá justificar:

> Pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, etc,

> O situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditadas,

2. Causas económicas, técnicas u organizativas, de producción.

«PARO PARCIAL»

La actividad parcial que acarrea el paro parcial del empleado podrá tramitarse cuando la reducción o suspensión temporal de la actividad es imputable a una de las causas siguientes:

1. Conyuntura económica,

2. Dificultad de abastecimiento,

3. Sinistro o intemperies de carácter excepcional,

4. Transformación, reestructuración o modernización de la empresa,

5. Cualquier otra circunstancia de carácter excepcional.



Procedimiento

- El procedimiento a seguir es distinto si la empresa alega causas de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,
- En cualquier caso, deberá presentarse la solicitud a la autoridad laboral competente (acompañando informe) + informar a los trabajadores y representantes, en su caso,
- Resolución en 5 días por la autoridad laboral para los casos de fuerza mayor.

- La empresa, debe presentar una solicitud de autorización ante la Unidad departamental competente (Direccte) que le corresponde territorialmente y ello, antes de poner a sus empleados bajo el régimen de actividad parcial,

- La autoridad administrativa dispone de 15 días como máximo para instruir la solicitud y pronunciarse.

Consecuencias

- El trabajador estará en una situación legal de desempleo,
- Si los empleados afectados acceden al paro, la empresa deberá ingresar la cuota patronal de la parte de jornada no trabajada y el SEPE la cuota del trabajador,
- Para los ERTES de fuerza mayor, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de una parte de las cotizaciones a su cargo, o de la totalidad dependiendo del tamaño de la empresa,
- El empresario tendrá el deber de promover el desarrollo de acciones formativas vinculadas a su actividad profesional,
- En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a cobrar el paro mientras dure el ERTE.

- La empresa abonará a sus empleados una indemnización igual al 70% de su salario bruto horario (84% de su salario neto horario aproximadamente),
- La indemnización abonada será del 100% del salario neto horario del empleado siempre y cuando éste realice actividades de formación o perciba el salario mínimo interprofesional (SMIC),
- La empresa abonará los pagos en un primer momento para evitar atrasos y el Estado le reembolsará en un plazo de 10 días,
- En caso de paro total o parcial de la actividad, las empresas podrán solicitar la obtención de planes de formación.

Empleado contaminado por coronavirus



- Situación equiparada a una enfermedad común y por tanto, se aplicará el régimen de incapacidad temporal,
- Se cobra una prestación de IT (en general, los tres primeros días no se cobran, del día 4 al 20 se cobra el 60% de la base de cotización y el 70% a partir del día 21),
- El empleado deberá acreditar su contagio mediante un certificado de la autoridad sanitaria (su obtención resulta compleja dadas las contingencias actuales. En la práctica, los empleados que hayan informado a su centro de salud podrán obtener el certificado tras el confinamiento).

- Suspensión del contrato de trabajo durante el periodo correspondiente,

- Derecho a percibir una indemnización equivalente a la percibida en caso de parolaboral, sin que se vea aplicado el "plazo de carencia" (plazo entre la constatación de la enfermedad y el día a partir del cual la Seguridad Social paga las indemnizaciones diarias).

Prerrogativas de la empresa

- Las vacaciones deben ser acordadas entre la empresa y el trabajador.

- La empresa podrá imponer o modificar las fechas de las vacaciones con un límite máximo de 6 días hábiles,
- La empresa podrá imponer o modificar con carácter unilateral, las fechas de los días de reducción de jornada o días de descanso,
- Las empresas de los sectores particularmente necesarios a la seguridad del Estado o a la continuidad de la vida económica y social estarán exceptuados de la aplicación de normas de orden público así como de lo estipulado en los convenios colectivos en materia de duración de jornada, descanso mensual y semanal.