



MARZO 2020

## **MEDIDAS EN MATERIA LABORAL EN RELACIÓN A LA EMERGENCIA COVID-19.**

### ASPECTOS LABORALES.

El Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, viene a regular aspectos laborales complementarios al Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, por el que se declaró el estado alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria, y que en su artículo 10-3 establecía la suspensión de equipamientos y actividades según relación del Anexo 1, lo que suponía el cese de actividad de las empresas.

Para conjugar, las medidas de contención para hacer frente a la pandemia pero a su vez garantizar la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, se priorizan los sistemas de organización de mecanismos alternativos como el trabajo a distancia, la adaptación del horario y reducción de jornada, se flexibilizan los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Los artículos que regulan estas situaciones son los siguientes:

Artículo.5.- Carácter preferente del trabajo a distancia.

Se prioriza el mantenimiento de la relación laboral con sistemas de organización como el trabajo a distancia, instando a las empresas a establecer las medidas técnicas para su implementación.

Artículo 6.- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada.

Permite a los trabajadores que puedan acreditar deberes de cuidado al cónyuge o pareja de hecho, así como familiares por consanguinidad hasta segundo grado, adaptar o reducir la jornada, se establece una adaptación a las necesidades de la persona trabajadora pero también encajando con las necesidades de la empresa, instando a que sea mediante acuerdo.

Estas adaptaciones pueden ser 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, etc. teniendo en cuenta el carácter temporal.

La reducción de jornada deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación y justificada, pudiendo alcanzar el 100%. Los que se acojan a una reducción de jornada se aplicará la consiguiente reducción proporcional del salario.

Artículo 22.- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

Para poder acogerse a un expediente de regulación de empleo temporal de suspensión o reducción de jornada por fuerza mayor, tienen que ser por causa "directa" en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19.

Las actividades que están suspendidas por la declaración del estado de alarma, están relacionadas en el Anexo 1 del RD 463/2020 y las modificaciones efectuadas en el RD 465/2020, están comprendidas en causa de fuerza mayor.

Por ello se ha de comprobar la actividad de la empresa para ver si puede encardinarse en causa de fuerza mayor.

El procedimiento que se ha establecido es el siguiente:

Se inicia mediante solicitud a la Autoridad Laboral con informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad por causa del COVID-19, la documentación acreditativa no es obligatoria. Al mismo tiempo se ha de informar a todos los trabajadores, si existe representación legal se ha de entregar copia del informe y de la documentación acreditativa si se aporta.

La existencia de fuerza mayor tiene que ser constada por la Autoridad Laboral, y no hay número mínimo de afectados.

La Autoridad Laboral dictará la Resolución en el plazo de 5 días, sólo en el sentido de que compruebe que existe fuerza mayor y es la empresa la que aplica la suspensión de contratos o la reducción de jornada, los efectos de la medida es de la fecha del hecho causante, por ejemplo las actividades suspendidas en razón de la declaración del estado de alarma y que hayan cesado su actividad será la de 14/3/2020, ahora bien si en razón de que se hayan prestado servicios a partir de esta fecha, por ejemplo para proceder al cierre del local, la empresa deberá abonar el salario correspondiente hasta el día real del cese, y a partir de entonces se aplicará a los trabajadores el expediente y ellos deberán tramitar la prestación de desempleo.

También regula que es potestativo solicitar un informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deberá evacuarse en el plazo de 5 días.

Este procedimiento se concreta en que facilita la implementación de las medidas adoptadas con reducción de los plazos.

Artículo 23.- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Se ha establecido otro procedimiento para las actividades que no hayan sido suspendidas por la Administración, pero que se hayan visto afectadas por el COVID-19, que lo que hace es reducir de forma importante los plazos, facilitando una más rápida aplicación de las medidas a adoptar.

Se negociara el expediente con la representación de los trabajadores, si no existiera, hay dos posibles comisiones, una compuesta por los sindicatos más representativos o bien una comisión integrada por tres representantes escogidos por los trabajadores de la empresa conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, la conocida como comisión "ad hoc", que sólo es para negociar el expediente.

El plazo para que esta constituida esta comisión es de 5 días máximo.

Se inicia entonces un periodo de consultas, que no podrá exceder del plazo máximo de 7 días. Se ha confeccionar una Memoria explicativa de las causas así como adjuntar documentación acreditativa.

También se podrá potestativamente, requerir informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez finalizado el periodo de consultase se comunica el resultado a la Autoridad Laboral, con copias de las actas de la negociación y si hay o no acuerdo, debiendo comunicar a la representación de los trabajadores y a la Autoridad Laboral la decisión sobre la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

Asimismo, deberá la empresa notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya notificado la decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que se contemple una posterior.

Artículo 24.- Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.

Este artículo es únicamente para los expedientes de fuerza mayor, y establece la bonificación del 100% de las cuotas de la Seguridad Social a las empresas que el 29/2/2020 tuviera menos de 50 trabajadores y una bonificación del 75% a la que tuvieran 50 o más trabajadores.

Esta exoneración se ha de solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, identificando a los trabajadores que hayan sido afectados por el expediente de regulación de empleo temporal.

Artículo 25.- Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

Los trabajadores afectados por los expedientes de regulación pasaran a la situación de desempleo y percibirán la prestación correspondiente que no se descontarán de nuevas prestaciones. Si algún afectado no tuviera periodo cotizado mínimo también tendrá derecho a la prestación.

Disposición adicional sexta.- Salvaguarda del empleo.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Esta disposición pretende que no se destruya empleo por la aplicación de procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Disposición transitoria primera.- Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.

Esta disposición establece que los expedientes presentados o comunicados antes de la entrada en vigor del real decreto-ley para la suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en el mismo, no se aplicarán las especialidades de este texto legislativo.

Si en cambio se aplicarán las medidas extraordinarias en cuanto a cotización y protección de desempleo a los expedientes autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor.

**Los criterios recogidos en este documento son opiniones personales de carácter general y no pueden ser utilizados en ningún caso particular sin el debido asesoramiento legal.**