

CIRCULAR COVID-19

Número 5

19 de Marzo 2020

INTRODUCCIÓN

En el número de hoy, nos centramos en analizar las medidas extraordinarias de ámbito laboral aprobadas por Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (“el Real Decreto-ley”).

Entre las medidas laborales aprobadas, se destacan las siguientes:

- 1.- Dotar de carácter preferente al trabajo a distancia.
- 2.- Derecho del trabajador de adaptación del horario y reducción de Jornada.
- 3.- Flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

En el bloque de medidas que más nos vamos a centrar en esta Newsletter es en el relativo al punto tres; “Flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”, y en especial, en los procedimientos revisados de suspensión y reducción de jornadas (ERTE), bien por causa de fuerza mayor, o por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Esperamos que el contenido de este número especial de medidas de ámbito laboral sea de su interés. Para cualquier duda o aclaración, pueden contactar con nuestros profesionales llamando al +34 952 225 199, o enviando un email a federico@welllaw.es.

En caso de que no quieran seguir recibiendo nuestra Newsletter sobre el Coronavirus, pueden cancelar su suscripción enviando un email con la palabra baja a admin@welllaw.es.

Les saluda atentamente

La Dirección de Welllaw Abogados



CARÁCTER PREFERENTE AL TRABAJO A DISTANCIA

Recogida en el Capítulo I del Real Decreto-ley, como parte del paquete de medidas de apoyo a los trabajadores, familias y colectivos vulnerables.

Esta medida no es de carácter obligatorio, si no que persigue promover entre las empresas el sistema de teletrabajo, siempre que técnica y razonablemente sea posible y el esfuerzo de adaptación necesario sea proporcionado.



Se establece el que la obligación de efectuar la evaluación de riesgos por teletrabajo, que corresponde al empleador, con carácter excepcional, se lleve a cabo por parte del trabajador mediante una autoevaluación voluntaria.

Respecto al teletrabajo en las empresas en que sea posible implementar esta medida, **recomendamos los siguiente:**

- Tiene que ser *pactado*.
- Formalice el acuerdo de teletrabajo temporal *por escrito*.
- Limite el acuerdo de teletrabajo al *periodo temporal de duración del estado de alarma*.
- Pida a su trabajador que le entregue su *autoevaluación de riesgos* para cumplir con el Real Decreto-Ley y con el art.16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Firme un *documento de entrega y devolución de material y equipo* que el trabajador se lleva a casa (ordenador, tableta, teléfono).



DERECHO A LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA



Se contempla el derecho individual de los trabajadores por cuenta ajena a la adaptación y/o reducción de su jornada que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado (padres, hijos, hermanos) de la persona trabajadora, cuando


concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

¿Cuándo se considera que concurren circunstancias excepcionales?

- Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.
- 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 dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado (padres, hijos, hermanos) de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.


Tanto para el caso de la adaptación, como para la reducción de la jornada, el trabajador/a que lo solicite tiene que justificar que la medida sea razonable y proporcionada, y tiene que estar debidamente acreditada. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.



 El trabajador debe saber que la reducción de la jornada supone la reducción proporcional de su salario.

Si se solicita la reducción del 100% de la jornada, el trabajador tiene que justificar su solicitud, la cual debe ser razonable y proporcionada en atención a la situación de la empresa.

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute.

 **OJO.** Estas medidas excepcionales se consideran derechos de conciliación a todos los efectos.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE)

La flexibilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de su cobertura, persiguen minorar el impacto negativo de esta crisis sanitaria en el empleo, facilitando una medida alternativa a empresarios y trabajadores, distinta a los despidos.

¿En que consiste el ERTE como medida promovida en el Real Decreto-Ley?

Es un Expediente que permite suspender los contratos de trabajo con los empleados o reducirles la jornada, durante el tiempo que dure esta crisis del COVID-19.

¿A cuántos trabajadores puede afectar?

A todos los trabajadores que se vean afectados por las razones que motivan el ERTE, con independencia del número.



¿Qué efectos tiene un ERTE para trabajadores y empresa?

En caso de ser un ERTE por suspensión del contrato, la empresa no tiene que hacer frente al pago de salarios, y el trabajador no tiene obligación de trabajar.


En caso de ser por reducción de jornada, el trabajador verá reducido su salario de forma proporcional.

¿Qué sucede con las cotizaciones?

Durante la duración de un ERTE, la empresa viene obligada a mantener al trabajador dado de alta en la Seguridad Social y cotizar por él por la cuota patronal.

Sin embargo, como medida excepcional aprobada por el reciente Real Decreto-ley, si el ERTE es por fuerza mayor vinculada al COVID-19, la empresa puede verse exonerada del pago total o parcial de las cotizaciones, en función del número de trabajadores de su empresa a 29 de febrero de 2020.

- Menos de 50 trabajadores, exoneración del 100%.
- 50 o más trabajadores, exoneración del 75%.

 **OJO.** Estas medidas excepcionales de exoneración en las cotizaciones están sometidas a la obligación de mantener el empleo durante seis meses desde la fecha en que se pone fin al ERTE.

¿Tiene el trabajador derecho al desempleo?


El trabajador **SI** tiene derecho al cobro del desempleo durante el tiempo que dure el ERTE.

Como medida incluida en el Real Decreto-ley, el trabajador debe tener la tranquilidad de que:

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque el trabajador carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario (360 días).



- No computa el tiempo que dure el ERTE, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. En resumen, *no se consume paro*.

 **OJO.** Estas medidas excepcionales se extienden a aquellas personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

En caso de ser por reducción de jornada, el trabajador verá reducido su salario de forma proporcional.

¿Qué motivos se pueden alegar para presentar un ERTE?

El ERTE se puede presentar, bien por causa de fuerza mayor (COVID-19) o por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Qué entiende el Real Decreto-ley por un ERTE por causa de fuerza mayor?

El Real Decreto-ley define causa de fuerza mayor como consecuencia del COVID-19, las suspensiones de contrato o reducciones de jornada que:

- tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma,
- que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías,
- falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, 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 acreditados.




Ejemplos prácticos:

Mi negocio ha cerrado con motivo del decreto de estado de alarma (bares, restaurante, comercio minoritas, agencia de viajes...). Mi negocio no puede desarrollar su actividad por falta de suministro de producto. La empresa tiene que cerrar, total o parcialmente, por contagio del personal.

¿Qué procedimiento debo seguir en caso de poder presentar un ERTE por causa de fuerza mayor COVID-19?

En este supuesto, el Gobierno ha flexibilizado el procedimiento, el cual consiste en:

- a) Solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- b) La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- c) La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- d) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada (cinco días).
- e) La aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada tendrán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor (*efectos retroactivos de la medida*).

 **OJO.** *En caso de no tener certeza de si la causa de su ERTE es o no de fuerza mayor, se recomienda preparar también el procedimiento por otras causas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) y e iniciarlo conjuntamente o justo en el momento en que se desestima la fuerza mayor por la Autoridad Laboral.*



¿Qué se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

Económicas: Cuando de los resultados económicos de la empresa se desprende una situación negativa, tal como reducción del nivel de ingresos con motivo de la pérdida de trabajo por el COVID-19.

Técnicas, organizativas o de producción: Cuando se producen cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción o, cuando por causa del COVID-19, nos encontramos con un exceso de stock de materiales o de producto que no podemos mover, teniendo en plantilla a un número de trabajadores superior al realmente necesario para poder atender al nivel real de trabajo y servicio que nuestra empresa está generando en este periodo de crisis.

¿Qué procedimiento debo seguir en caso de presentar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

En este caso, y a pesar de que el Gobierno ha aprobado medidas de flexibilización frente al procedimiento ordinario, éste es más largo y formalista que el exigido ante causa de fuerza mayor.

El procedimiento consiste en:

A) Periodo de consultas y negociación con los representantes de los trabajadores.-

- Se remite comunicación a los trabajadores y a la Autoridad laboral de forma simultánea, del inicio del periodo de consultas.
- Hay que aportar a la Autoridad laboral toda la documentación que justifique la concurrencia de las causas alegadas (cuentas anuales, modelos tributarios, comunicaciones con clientes, proveedores...).
- Si los trabajadores no cuentan con representación legal, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con



legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

- La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa.
- La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.
- El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
- Las negociaciones tienen que ser de buena fe.



OJO. *Con motivo del aislamiento y confinamiento decretado en el estado de alarma, se sugiere que el periodo de consultas se haga por medios telemáticos.*

B) Comunicaciones y fin de Expediente. -

- Tras acabar el periodo de consultas, se tendrá que remitir comunicación a los trabajadores y a la Autoridad laboral de forma simultánea del resultado de la negociación.
- Hay que aportar a la Autoridad laboral toda la documentación que justifique la concurrencia de las causas alegadas (cuentas anuales, modelos tributarios, comunicaciones con clientes, proveedores...).
- El plazo máximo para realizar esta comunicación es de 15 días desde la última reunión. Transcurrido dicho plazo, si no se envían, se caduca el expediente.
- El acuerdo alcanzado se envía a la Autoridad laboral, la cual enviará el ERTE a la entidad Gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE).



OJO. *Recuerde que, ante un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa no tiene derecho a la exoneración del pago de las cotizaciones.*

