



Herramientas y opciones del ámbito laboral a aplicar una vez se levante el estado de alarma

Ponente:

Belén Fraga - Socia Derecho laboral de Vaciero

16 de abril de 2020

	Página
1. Introducción	3
2. Aspectos desde el punto de vista laboral	4
3. Aspectos desde el punto de vista de Seguridad Social	11

1. Introducción

- Es innegable el devastador **efecto que está teniendo la crisis del coronavirus en la marcha de la economía y en la situación de nuestras empresas.**
- Nos enfrentamos estos días a una larga y compleja **cadena de problemas que pueden tener una incidencia muy negativa en la marcha de la actividad de tu empresa:** desplome repentino de las ventas, cierre de establecimientos, desaprovisionamiento en la cadena de suministros, incertidumbre laboral, incumplimiento de cualquier tipo de contrato por causas de fuerza mayor, impagos inesperados, falta de liquidez, y un largo etcétera de circunstancias que pueden perjudicar significativamente el futuro inmediato de tu empresa.
- Es clave en estas situaciones de crisis sobrevenidas, actuar con rigor, rapidez y consejo experto, implantando el conjunto de medidas que ayude a tu empresa a minimizar pérdidas y reducir riesgos, sin dejarse llevar por la inacción ni por el retraso en actuar, que se derivan habitualmente del pesimismo, y de la incertidumbre de estas situaciones.
- En este webinar se abordarán las **principales cuestiones laborales**, que deben tener en cuenta las compañías para limitar los efectos que esta crisis sanitaria está causando en el seno de su organización, una vez se levante el estado de alarma que está aprobado hasta el 26 de abril.

2. Aspectos desde el punto de vista laboral

ERTEs

El RD ley 8/2020 delimita cuáles son las situaciones en virtud de las cuales el **ERTE** sería por fuerza mayor y cuáles por fuerza productiva, introduciendo diferencias en el procedimiento y efectos de unos y otros.

FUERZA MAYOR (duración vinculada al estado de alarma)

- Para que un ERTE sea considerado de **fuerza mayor**, es preciso que se produzca una caída de la actividad que tenga su causa directa en el COVID-19, entendiéndose por tales, las derivadas del estado de alarma que comporten la suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales, restricciones en el transporte público, y en general de la movilidad de las personas y/o mercancías, la falta de suministros que impida gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla.
- Se establece una **exoneración de las cuotas empresariales a la Seguridad Social** y conceptos de recaudación conjunta, del 100% en caso de empresas de menos de 50 trabajadores, y del 75% en el caso de empresas de 50 o más (debiendo tenerse en cuenta que debe haber un mantenimiento del empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad)

2. Aspectos desde el punto de vista laboral

- La declaración del ERTE como fuerza mayor debe ser efectuada por la **Autoridad Laboral**, que tiene un plazo de **cinco días** desde la presentación de la solicitud.

En Asturias se ha ampliado a diez días el plazo

- A tales efectos, la empresa deberá adjuntar a la solicitud un **informe** en el que se explique detalladamente la conexión o causa directa del COVID-19 con la caída de la actividad, junto, si la hubiere, con la documentación que lo acredite.

Interpretaciones de Inspección de Trabajo restrictivas

- Además, se debe comunicar a los trabajadores individualmente la medida solicitada, y trasladar a la representación legal copia del informe y documentación adjuntada a la Autoridad Laboral.
- La **duración de este ERTE** estará vinculada a la situación excepcional en la que nos encontramos (estado de alarma o prórrogas).
- Posibilidad de aplicarse con carácter retroactivo, desde que se constate la **fuerza mayor**

2. Aspectos desde el punto de vista laboral

ERTES por causas económicas o productivas (derivadas del COVID 19), no coincidentes en el tiempo con el estado de alarma

- Se entenderá que se está ante una causa productiva cuando haya una bajada de producción relacionada con el COVID, o la empresa entra en causa económica por tal motivo (pérdidas actuales o previstas, o disminución persistente de los ingresos).
- Las principales modificaciones introducidas en el RD-Ley 8/2020 son:
 - La reducción de los **plazos para la constitución de la Comisión Negociadora** (que pasa de **7 a 5 días naturales**), y para el período de consultas (que pasa de **15 a 7 días naturales**).
 - En el caso de empresas que no contasen con representación legal de los trabajadores, habrá que constituir una Comisión Negociadora que, en primera instancia, y si no hay RLT, estará constituida por miembros de los sindicatos más representativos con presencia en la mesa negociadora del Convenio de aplicación.
 - ✓ Si no, por tres trabajadores de la empresa

2. Aspectos desde el punto de vista laboral

ERTES por causas económicas o productivas (derivadas del COVID 19)

- **No hay bonificación en cuotas a la Seguridad Social**, pero sí se aplican las mejoras a nivel de desempleo para los trabajadores (no exigencia de período de carencia para cobrar la prestación y restitución de las prestaciones de desempleo consumidas).
- El **compromiso de mantenimiento del empleo de seis meses** exigido en el Real Decreto ley 8/2020 **no aplicaría para este tipo de ERTES**, de acuerdo con lo previsto en Resolución de la DGT de 07/04/2020 (aunque la emitida el 11/04 lo deja más en duda).
- Procedimentalmente, **más complejos que los de fuerza mayor**
 - Aportación de Memoria e Informe Técnico si la causa es productiva
 - Aportación cuentas de los 2 últimos ejercicios, IS, IVAS si es económica
- **No hay una duración delimitada** legalmente (media de 3-6 meses).
- Es probable que en el **curso de la negociación la RLT pida ciertas concesiones** (complemento de vacaciones o pagas extraordinarias).
- **No aplicación retroactiva** (desde la comunicación a la Autoridad Laboral de la decisión final una vez concluido el período de consultas)

2. Aspectos desde el punto de vista laboral

Recuperación de los permisos retribuidos previstos en el Real Decreto Ley 10/2020

- El Real Decreto-Ley 10/2020 regula el permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.
- El permiso NO aplica a trabajadores incluidos en ERTES productivos o de fuerza mayor
- Los trabajadores de cuya empresa no preste un servicio esencial disfrutarán de un **permiso retribuido recuperable**, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.
- El presente permiso conllevará que las personas trabajadoras conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.
- La **recuperación de las horas de trabajo** se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma **hasta el 31 de diciembre de 2020**.
- Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días.

2. Aspectos desde el punto de vista laboral

Aplicación de otras medidas de flexibilidad interna ya existentes en la normativa laboral (ET)

- Distribución irregular de la jornada: hasta el 10% de la jornada anual
- Inaplicación de Convenio Colectivo (Descuelgue salarial)
- Expedientes para llevar a cabo modificación sustancial de condiciones de trabajo, individuales o colectivos.
- Pasar de un tiempo completo a un tiempo parcial solo es posible si se tiene acuerdo con el trabajador.

Posibles despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción

- Hay que ser cautelosos en el planteamiento, pues de acuerdo con el Real Decreto Ley 9/2020 no se podrán llevar a cabo despidos amparados en el COVID-19 (al final aunque no se cite, en el trasfondo de la causa va a estar presente).

2. Aspectos desde el punto de vista laboral

Vigencia de otras medidas previstas en el Real Decreto-Ley 8/2020

- Se establece el carácter preferente del **trabajo a distancia o teletrabajo**, debiendo la empresa facilitar, en la medida que sea posible, los cambios en la organización que sean necesarios para implementar este tipo de trabajo, debiendo procederse a solicitar a los trabajadores que hagan una autoevaluación voluntaria de los riesgos para entender cumplidas las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- Derecho a la **adaptación del horario y reducción de jornada** para cuidar a cónyuge o familiares por circunstancias relacionadas con el Coronavirus (entendiendo por tal las derivadas del cierre de centros educativos, o cualquiera que exigiera el cuidado o atención de la persona necesitada).
- **Reducción especial de la jornada de trabajo** por cuidado de hijos menores de 12 años, discapacitados o mayores dependientes, que se deberá comunicar solo con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el 100% de la jornada si fuera necesario.
- Posibilidad de **renunciar o modificar las reducciones de jornada o adaptaciones de jornada** de las que se estuviera disfrutando, al objeto de que se puedan adaptar mejor a las excepcionales situaciones que se están viviendo.

3. Aspectos desde el punto de vista de S.S.

MEDIDAS ACORDADAS EN VIRTUD DEL REAL DECRETO LEY 11/2020

- **Moratoria de seis meses, sin interés, a las empresas y trabajadores autónomos que lo soliciten** para las cotizaciones entre abril y junio de 2020 (mayo a julio para los autónomos).
- Las **empresas y los trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social**, siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, **podrán el aplazamiento en el pago de sus deudas** con la Seguridad Social. Para las cuotas de marzo, abril y mayo de 2020 (a presentar en los diez primeros días de abril, mayo y junio)
- El plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social, siendo de aplicación **un interés del 0,5%** en lugar del previsto en el artículo 23.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto-Ley 8/2015, de 30 de octubre.
- No hay particularidades en cuanto **al plazo máximo** (en principio 5 años); en cuanto a las **garantías**, Resolución de 6 de abril (publicada en el BOE el día 9), no se exigen si la cuantía a aplazar es inferior a 150.000 euros (antes 30.000), o inferior a 250.000 si se ingresa un tercio en el plazo de 10 días desde la concesión, y el resto en un plazo de dos años.

Gracias por su atención



Economy & Law

desarrollodirectivo.es

