

# MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES ANTE LA CRISIS DEL COVID-19

Jueves, 2 de abril de 2020



El contenido de este webinar y el documento que lo acompaña es una recopilación de información jurídica elaborados por Cuatrecasas en la fecha señalada, 2 de abril de 2020. La información o comentarios que se incluyen no constituyen asesoramiento jurídico alguno, ni serán objeto de actualización posterior a dicha fecha.

**CUATRECASAS**



## Ponente



### **Rubén Doctor**

Socio. Laboral de Cuatrecasas

Ruben.doctor@cuatrecasas.com



¿PREGUNTAS?

Envíenos sus preguntas a través del chat





# Respuestas para la empresa ante la crisis del Covid-19

## Parte 1: Recomendaciones y aspectos laborales ante el Estado de Alarma y medidas adoptadas

El contenido de este webinar y el documento que lo acompaña es una recopilación de información jurídica elaborados por Cuatrecasas en la fecha señalada, 2 de abril de 2020. La información o comentarios que se incluyen no constituyen asesoramiento jurídico alguno, ni serán objeto de actualización posterior a dicha fecha.



### Normativa de urgencia crisis COVID-19

- **Real Decreto 463/2020**, de 14 de marzo (BOE 14-03-2020), por el que se declara el **estado de alarma** para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo (BOE 18-03-2020), de **medidas urgentes** extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- **Real Decreto-ley 9/2020**, de 27 de marzo (BOE 28-03-2020), por el que se adoptan **medidas complementarias**, en el **ámbito laboral**, para paliar los efectos derivados del COVID-19
- **Real Decreto-ley 10/2020**, de 29 de marzo (BOE 29-03-2020), por el que se regula un **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.
- **Real Decreto-ley 11/2020**, de 31 de marzo (BOE 31-03-2020), por el que se adoptan **medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico** para hacer frente al COVID-19.



ERTE por fuerza mayor - Causa

### **Delimitación de la causa que habilita el ERTE por FM de la que habilita el ERTE por causas ETOP**

Causa directa v. causa relacionada.

- Artículo 22 RD-Ley 8/2020 → Las suspensiones de contrato y 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 bien en **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.**
- “Algo más que actividades” afectadas por RD 463/2020 (artículo 7: limitación de libertad de circulación de personas y art. art. 10 + Anexo) y otras medidas autonómicas y/o locales pero cautela.



## PROCEDIMIENTO DE ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

Solicitud a  
la Autoridad  
laboral con  
acreditación  
causas

Informar a  
las personas  
trabajadoras

Informar a la  
Representación  
de los  
Trabajadores

Resolución  
de la  
Autoridad  
Laboral en  
plazo de 5  
días

Constatación  
conurrencia  
FM



ERTE por causas ETOP relacionadas con el COVID-19 (Art 23 RD-Ley 8/2020):

- Ausencia RLT = comisión debe constituirse en plazo 5 días.
- Parte social: sindicatos más representativos o representativos del sector o comisión integrada por 3 trabajadores empresa.
- Periodo de consultas: máx. 7 días.
- Informe ITSS (potestativo) máximo 7 días.
- Comunicación a AL y trabajadores afectados.





## PROCEDIMIENTO DE ERTE POR CAUSAS PRODUCTIVAS, ORGANIZATIVAS O ECONÓMICAS

Comunicación de la intención de iniciar ERTE a la representación de los trabajadores y constitución de su comisión representativa

Entrega de documentación a la comisión representativa  
+  
Comunicación a la Autoridad Laboral

Período de consultas  
(máximo 7 días)

Decisión de la empresa sobre suspensión de los contratos

Seguimiento por la Autoridad Laboral y traslado al SPEE



## Exoneración cuotas Seguridad Social- ERTE FM

<i>Empresa que tuviera menos de 50 trabajadores de alta a 29 de febrero de 2020</i>	<i>Empresa que tuviera 50 o más trabajadores de alta a 29 de febrero de 2020</i>
Exoneración íntegra del abono de la cuota empresarial	Exoneración del 75% de la cuota empresarial

**Especialidades en materia Desempleo – reposición prestaciones, garantía de cobertura y otros**

**Duración de las medidas – Art 28 RD Ley 8/2020, mientras se mantenga crisis (Ea DA 6ª 8/2020 - Salvaguarda en el empleo – 6 meses desde reanudación actividad**



## TRABAJO A DISTANCIA (Artículo 5 RD-Ley 8/2020)

- Carácter “preferente” del trabajo a distancia: prioridad frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- Modulación de la voluntariedad: siempre que sea técnica y razonablemente posible y el esfuerzo de adaptación necesario sea proporcionado (costes)
- Autoevaluación de riesgos voluntaria realizada por la persona trabajadora.



## ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19: REQUISITOS COMUNES (Artículo 6.1 RD-Ley 8/2020)

- Deberes de cuidado respecto cónyuge/pareja de hecho y familiares segundo grado consanguinidad.
- Circunstancias excepcionales relacionadas con COVID-19
- ¿Es un derecho de la persona trabajadora ? Sí, bajo condiciones. Ejercicio “justificado, razonable y proporcionado”.
- Novación de las adaptaciones y reducciones vigentes.



## ADAPTACIÓN DE JORNADA (Artículo 6.2 RD-Ley 8/2020)

- Amplitud de la adaptación:
  - Distribución del tiempo de trabajo y cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo (turnos, jornada partida/continua, cambio CT, teletrabajo...).
  - Cualquier otro cambio de condiciones disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

## REDUCCIÓN ESPECIAL DE JORNADA (Artículo 6.3 RD-Ley 8/2020)

- Comunicación anticipada a la empresa 24 horas.
- Hasta el 100% de la jornada.
- Reducción proporcional salario.
- No aplica el requisito de no desempeñar actividad retribuida de familiares a cuidar.



# Respuestas para la empresa ante la crisis del Covid-19

## Parte 2: recomendaciones y aspectos laborales

El contenido de este webinar y el documento que lo acompaña es una recopilación de información jurídica elaborados por Cuatrecasas en la fecha señalada, 2 de abril de 2020. La información o comentarios que se incluyen no constituyen asesoramiento jurídico alguno, ni serán objeto de actualización posterior a dicha fecha.



## ¿ES POSIBLE ALEGAR FUERZA MAYOR “POR IRRADIACIÓN”?

- Fuerza mayor es un concepto limitado y excepcional
- FM por irradiación:
  - Actividades no expresamente citadas en el RD de estado de alarma.
  - Pero afectadas por aquel de manera directa e irremediable.
  - De tal manera que queda suspendida o paralizada su actividad de modo importante.
- Recomendaciones:
  - Información y documentación de la situación.
  - Perfecta correlación entre la situación y la decisión gubernamental.
  - Concurrencia de características del concepto de FM.
- Posible revisión del silencio administrativo por la AL por lesividad →  
Responsabilidad



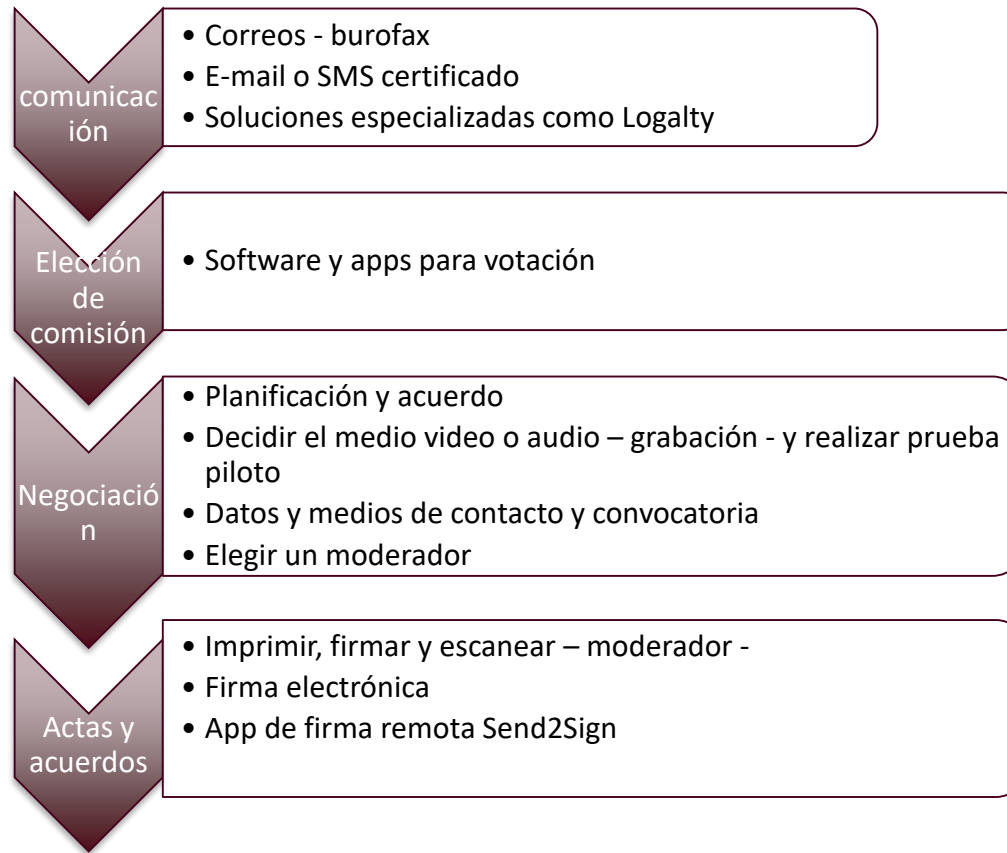
## CONTRATAS Y FUERZA MAYOR

- ✓ ¿Es posible que una empresa contratista tramite un ERTE por FM cuando sus trabajadores se ven directamente afectados por el cierre, suspensión o reducción de actividad de la empresa principal?
- ✓ A la vista de la redacción de los supuestos de FM que hemos manejado con el borrador de RDL durante el día de hoy. Especialmente si la contrata es de propia actividad, se desarrolla en el CT de la empresa principal y la causa de cierre de la EP es consecuencia directa del coronavirus.
- ✓ Cautelarmente, es posible empezar a negociar ERTE por causas O/P por si acaso la AL no estima la FM.





## ¿PUEDO DESARROLLAR UN PERÍODO DE CONSULTAS A DISTANCIA?





## ¿EN QUÉ CONSISTE EL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO?

- ¿En qué supuestos es exigible?
  - ERTE por FM con solicitud de exoneración de cuotas SS (extraordinaria).
  - ERTE por FM y por causas ETOP con independencia de la exoneración de cuotas SS.
- Cuidadosos en no incorporarlo al acuerdo con la RLT.
- ¿En qué consiste? Mantenimiento “del empleo”, no “del nivel de empleo”.
- ¿Impediría cualquier tipo de extinción del contrato protegido?
  - No las dimisiones, procedentes, temporales válidos, jubilación, ...
  - Si las objetivas, improcedentes, art. 41 o 50, etc.
- Matices DA 14ª RD 11/2020, sectores claramente estacionales, despidos procedentes, bajas contratos temporales justificadas. ¿Sector turístico?



## INCLUSIÓN TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS ERTE

### Instrucción CAIB

- ✓ Trabajadores que **ya hubieran sido llamados** - inclusión ordinaria en el ERTE
- ✓ Trabajadores llamados pero **con llamamiento interrumpido** (al amparo del CC) - inclusión con fecha de efectos de la presentación del ERTE.
- ✓ Trabajadores con **fecha habitual de llamamiento anterior** (pero que todavía no hubieran sido llamados) - inclusión con fecha de efectos del ERTE
- ✓ Trabajadores con **fecha habitual de llamamiento posterior** - inclusión tomando como referencia la fecha de llamamiento de 2019.
- ✓ Aportación obligatoria VILE 2019



# Respuestas para la empresa ante la crisis del Covid-19

## Parte 3: novedades legislativas, recomendaciones y aspectos laborales

El contenido de este webinar y el documento que lo acompaña es una recopilación de información jurídica elaborados por Cuatrecasas en la fecha señalada, 2 de abril de 2020. La información o comentarios que se incluyen no constituyen asesoramiento jurídico alguno, ni serán objeto de actualización posterior a dicha fecha.

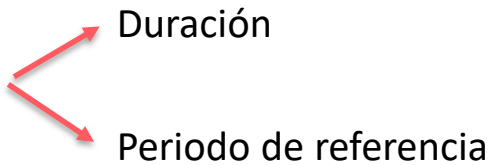


RDL 9/2020,  
de 28 de  
marzo.  
Medidas  
laborales

## 1. ¿Qué alcance tiene la prohibición de despedir?

- Causa
- Temporalidad de la medida
- Alternativas
- *Disposición Adicional 6ª*

## 2. ¿Cómo afecta un ERTE a los contratos temporales?

- Duración 
  - Duración
  - Periodo de referencia
- Contratos afectados
- Efectos



RDL 9/2020,  
de 28 de  
marzo.  
Medidas  
laborales

### 3. ¿Cuánto puede durar un ERTE?

- > Fuerza mayor → vigencia estado de alarma → 12 de abril
- > Consecuencia → ERTE ETOP
- > No distinción FM

### 4. ¿Cómo se gestiona la prestación por desempleo?

- > Solicitud por la empresa
- > Plazo 5 días
  - Desde solicitud ERTE FM
  - Desde notificación AL en ERTE ETOP
  - Desde 28/03 ERTE FM previo a RDL 9/2020



RDL 9/2020,  
de 28 de  
marzo.  
Medidas  
laborales

**5. ¿Qué fecha de efectos tiene la prestación por desempleo?**

- > ERTE FM → hecho causante
- > ERTE ETOP → comunicación autoridad laboral

**6. ¿Hay un nuevo régimen sancionador?**

- > Infracción grave LISOS → reducciones bonificaciones o incentivos cuotas Seguridad Social
- > Infracción muy grave → falseamiento de documentos
- > Devolución de las prestaciones
- > Colaboración ITSS con SPEE



RDL 10/2020,  
de 29 de  
marzo. Permiso  
retribuido

## 7. ¿Qué sucede si AL no contesta en 5 días?

- > Silencio administrativo positivo
- > Resolución expresa solo puede ser positiva
- > Aplicar la medida

## 8. ¿Criterio CAIB?

- > Instrucción BOIB 27-3-2020
- > Plazo resolución general 10 días
- > 10 días para resolver





RDL 10/2020,  
de 29 de  
marzo. Permiso  
retribuido

**9. ¿Se puede optar por tramitar un ERTE**

- > Sí (criterio DGT 31-3-2020)
- > ERTE tramitado
- > Comisión negociadora

**10. ¿Es posible mantener algo de actividad?**

- > Sí
- > Con carácter restringido



RDL 10/2020,  
de 29 de  
marzo. Permiso  
retribuido

### **11. ¿Qué obligaciones tiene la empresa?**

- > Salarios y Seguridad Social
- > No prestación de servicios

### **12. ¿Cómo se recuperan las horas?**

- > Procedimiento negociado → 7 días
- > Hasta el 31 de diciembre
- > Fórmulas abiertas de recuperación
- > Si no acuerdo → decisión unilateral en 7 días
- > Límites
  - Descansos
  - Preaviso mínimo de 5 días
  - Jornada anual máxima prevista en convenio
  - Derechos de conciliación



RDL 10/2020,  
de 29 de  
marzo. Permiso  
retribuido

### 13. ¿Me puede sancionar ITSS?

- > Instrucción ITSS 2/2020
- > Actividades de comprobación sobre cumplimiento
- > Actuación por denuncia en 24 horas
- > Requerimiento previo
- > Acta de infracción
- > Fuerzas de orden público

# ¡MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN!



Este documento es meramente expositivo y debe ser interpretado conjuntamente con las explicaciones y, en su caso, con el informe elaborado por Cuatrecasas sobre esta cuestión.

This document is merely a presentation and must be interpreted together with any explanations and opinions drafted by Cuatrecasas on this subject.

## CUATRECASAS