

MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19

Conforme a la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo (en adelante el RDL) se debe tener en cuenta que las medidas adoptadas en este RDL en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la Jornada a través de ERTE, sea por fuerza mayor o sea por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), persiguen evitar un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo, flexibilizando y agilizando los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura tanto para trabajadores como empresarios, aliviando los costes al empresario para minorar el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, priorizando así el mantenimiento del empleo frente a la extinción de los contratos de trabajo.

Sin perjuicio de las medidas de flexibilización en los procesos colectivos existen otras medidas paralelas a adoptar por el empresario consecuencia de las medidas de apoyo a trabajadores por la excepcionalidad de la crisis sanitaria y que se detallan a continuación:

MEDIDAS DE APOYO A TRABAJADORES QUE OBLIGAN AL EMPRESARIO

Preferencia del teletrabajo:

- Se establece con carácter general la preferencia del trabajo a distancia para garantizar la actividad empresarial y poder reanudar las relaciones de trabajo con normalidad tras la situación sanitaria excepcional.
- Es un deber del empresario, si es posible técnica y razonablemente, y el esfuerzo resulta proporcionado.
- Estas medidas se califican de prioritarias frente a cualquier medida de cese temporal o de reducción de la actividad.
- Las empresas que no tuvieran este sistema de teletrabajo establecido con anterioridad, cumplirán con la obligación de Evaluación de riesgos (art. 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) mediante la “autoevaluación voluntaria” del trabajador que no define el RD, pero habrá de proporcionarse un documento de análisis por el empresario a los trabajadores.

Derecho de adaptación de horario y jornada:

- Derecho a adaptar la jornada y/o reducir para evitar la transmisión comunitaria del virus por cuidado de familiares hasta el segundo grado, cónyuge o pareja de hecho, por edad, enfermedad o discapacidad consecuencia directa del COVID-19 y también por cierre de centros educativos u otros que dispensaran cuidados a l a persona necesitada, así como porque la persona que cuidara de tales familiares no pudiera

hacerlo por causas relacionadas con el virus (aparte de contagio, cuarentena, etc, incluiría la prohibición de desplazamientos entre otros).

- El alcance y contenido de la adaptación corresponde a la persona trabajadora, pero siempre sujeto a criterios de justificación, razonabilidad y proporcionalidad respecto a las necesidades tanto de la persona cuidada como de las necesidades de organización de la empresa, recomendando el acuerdo entre las partes.
- Puede concretarse en cambio de turno, alteración horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en forma prestación de trabajo (teletrabajo o cualquier otra fórmula que pueda implantarse en la empresa de forma razonable y proporcionada.
- La reducción de jornada por guarda legal del art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores puede incluso alcanzar el 100% de la jornada.
- Las personas que estén disfrutando ya de adaptación de jornada por conciliación o reducción por cuidado de hijos o familiares podrá renunciar temporalmente y tendrá derecho a que se le modifiquen los términos de disfrute si concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID 19.

MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE AJUSTE TEMPORAL DE ACTIVIDAD PARA EVITAR DESPIDOS

Para afrontar esta crisis el empresario debe hacer un análisis de su situación concreta para poder decidir cómo acometer las medidas que sean necesarias para superarla y poder mantener su actividad ahora y en el futuro.

En concreto deberá plantearse las siguientes cuestiones:

- Identificar el problema → determinar la causa real de la crisis si se puede encuadrar en alguna de las causas que se han reconocido como fuerza mayor por el Gobierno o bien se trata de causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (ETOP) consecuencia de las medidas de cierre y paralización de otras actividades que sí son encuadradas como fuerza mayor
- ¿Cuál es el impacto que las medidas del Gobierno producen en mi actividad concreta?
- ¿Cuánto tiempo pueden durar las consecuencias?
- ¿Cuál es el coste económico de unas medidas temporales frente a unas medidas definitivas que pudieran aplicarse por ser más convenientes?
- ¿Cuáles son las medidas que podría adoptar tanto en alcance, como en la idoneidad de las mismas y su proporcionalidad a la situación? En todo caso para adoptar medidas será preciso contar con una Memoria explicativa de las causas que las justifique.

Una vez analizado el problema y decididas las medidas a adoptar, tanto en el alcance como en la duración de las mismas, el proceso a seguir será distinto en función de si estamos ante:

1. MEDIDAS TEMPORALES:

- **Fuerza mayor:** Medidas excepcionales publicadas hoy, si bien estas SOLO son para suspensión y reducción de jornada temporales. No contemplan extinciones

porque la extinción ha sido excluida de las medidas pues se trata de conservar los puestos de trabajo.

- **Causas productivas económicas, técnicas u organizativas relacionadas con el COVID-19:** pueden adoptarse medidas sujetas también al RDL pero tendentes a mantener el empleo, como suspensiones y la reducción de jornada.

2. MEDIDAS DEFINITIVAS:

- Para causas de fuerza mayor o ETOP y adopción de medidas definitivas habrá que estar a la regulación ordinaria prevista en el Estatuto de los Trabajadores

3. ESPECIALIDADES DEL PROCESO PARA ADOPTAR MEDIDAS TEMPORALES PREVISTO EN RD 8/2020:

- **Fuerza mayor:** Flexibilizado en parte en cuanto a la reducción de plazos (5 días por responder la autoridad laboral) y formalidades, añadiendo además **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.** Se prevé, previa solicitud, una reducción de la cotización a la Seguridad Social por las empresas durante la suspensión de los contratos de trabajo de reducción de jornada por fuerza mayor, diferenciando en función del tamaño de las empresas:
 - En el caso de empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, se exonera a la empresa de la cotización a la Seguridad Social.
 - Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más en la citada fecha, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- **Causas ETOP:** Para el caso de acometer un proceso de suspensión o reducción por las causas ETOP derivadas de la situación de crisis por el COVID-19 también se ha reducido los plazos de constitución de comisiones de representación. Para la constitución de representaciones ad hoc en empresas sin representación de los trabajadores, se ha establecido la necesidad de comunicar a los Sindicatos más representativos, previo a conformarla con trabajadores en el seno de la empresa.

El RDL establece que la aplicación de estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Para los trabajadores afectados por las suspensiones y reducciones por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas: se reconoce la prestación por desempleo a los trabajadores afectados aunque no cumplan los requisitos para tener derecho al desempleo.

POSIBLES MEDIDAS PARALELAS UNILATERALES BASADAS EN EL TEXTO DEL RD

- Establecer el teletrabajo aconsejado con carácter general en las medidas del Gobierno.
- Medidas de conciliación que propongan los trabajadores.
- Medidas de prevención:
 - o Facilitar medidas de protección Facilitar EPI (guantes, mascarillas, gel desinfectante ...)
 - o Si se detecta algún caso de contagio, a estos efectos ya contamos con lo establecido en el RD 6/2020 de 10 de marzo, respecto a la consideración de accidente de trabajo a los efectos de reconocimiento de la prestación económica de la IT de aquellos periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras.

TRABAJADORES AUTÓNOMOS Y DEL MAR

Prestación extraordinaria por cese de actividad:

- Carácter excepcional y vigencia hasta que finalice el estado de alarma.
- Preciso reunir requisitos de afiliación y alta y estar al día de pago de cuotas y condiciones de reducción de facturación especiales para causar derecho a la prestación.

RECOMENDACIÓN

Comoquiera que el RDL 8/2020 establece que la aplicación de estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**, se recomienda hacer un análisis de posibles medidas definitivas a adoptar con la plantilla posteriores a la vigencia de las medidas adoptadas por el Gobierno así como de las medidas temporales que puedan aplicarse con las especialidades de este RD, por si la situación de crisis se mantiene incluso después de terminar el estado de alarma.