

**REAL DECRETO – LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS
URGENTES Y EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL
IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID – 19**

GUÍA DE URGENCIA



**CABALLERO
& FUENTES
ABOGADOS**

**(I) IMPACTO EN LAS EMPRESAS DE LAS
CUESTIONES LABORALES Y ASPECTOS
DUDOSOS**

ANTECEDENTES: **DECLARACIÓN DE ESTADO DE ALARMA**

- ❑ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID – 19 (BOE, 14 de marzo).
- ❑ Modificado, por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo (BOE, 18 de marzo).
- ❑ Cuestiones a destacar:
 - Limitación a la libertad de movimientos
 - Suspensión de actividades públicas.
 - Suspensión de apertura al público de locales y establecimientos minoristas.
 - Posible intervención de empresas, ocupación y requisas, por cuestiones sanitarias o de abastecimiento.
 - Suspensión de plazos procesales y administrativos, así como de plazos para ejercitar acciones.
 - Es preciso tomar en consideración las órdenes e instrucciones dictadas por las autoridades delegadas y por las autoridades sanitarias.

NORMAS DE INTERÉS PARA LAS EMPRESAS EN EL RD – L 8/2020

1. Teletrabajo y prevención de riesgos laborales.
 2. El Derecho del trabajador a la adaptación de horario y reducción de la jornada.
 3. Los ERTES vinculados a la crisis del COVID – 19.
 4. La prestación por cese de actividad del autónomo.
 5. Suspensión y especialidades de plazos tributarios.
 6. Suspensión de los contratos públicos.
 7. Medidas sobre la vida orgánica de las personas jurídicas.
 8. Suspensión de obligación de presentación de concurso de acreedores.
 9. Limitación a la inversión extranjera.
- ESTA GUÍA DE URGENCIA, BLOQUE I, ATIENDE A LOS APARTADOS 1 A 3.

TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (art. 5).

- Prioridad del trabajo a distancia frente a la cesación temporal o reducción de actividad.
- Obligación de la empresa si es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación resulta proporcionado.
- Autoevaluación voluntaria de riesgos laborales por el trabajador para cumplir con el art. 16 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

DERECHO DEL TRABAJADOR A LA ADAPTACIÓN DE HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (art. 6).

1) Definición del derecho y condiciones.

Definición: derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, por deberes de cuidado, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19

Condición subjetiva: personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado

Condición objetiva: las circunstancias excepcionales:

- Atención enfermos por COVID -19: 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.
- Cuidado de menores o familiares en centros: se considerará que concurren circunstancias excepcionales 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.
- Imposibilidad del cuidador: También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

DERECHO DEL TRABAJADOR A LA ADAPTACIÓN DE HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (art. 6). (II)

2) Alcance del derecho de adaptación y elementos de protección del derecho del trabajador.

- ❑ Derecho individual, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.
- ❑ Conflictos: procedimiento judicial especial del art. 139 Ley Jurisdicción Social, por afección al derecho de conciliación.
- ❑ Prerrogativa de la persona trabajadora. Pero debe intentarse un acuerdo:
- ❑ **Contenido:** El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en 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, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.
- ❑ **Cuestiones no resueltas con claridad: ¿es una prerrogativa del trabajador o es una decisión de empresa?. Nos inclinamos por esta última opción, dado que es recurrible judicialmente.**

DERECHO DEL TRABAJADOR A LA ADAPTACIÓN DE HORARIO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (art. 6). (III)

3) Derecho a la reducción de jornada

- Supuestos del art. 37.6 ET: cuidado directo de
 - menor de 12 años o
 - de persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida o
 - de familiar hasta segundo grado que no pueda valerse por sí mismo (se admite que desempeñe actividad retribuida, aunque no parece posible)
- Alcance: hasta el 100 % de la jornada, con reducción proporcional del salario.
- Procedimiento: comunicación del trabajador con 24 horas de antelación.
- Reducciones del 100 % deben estar justificadas y ser razonables y proporcionadas en relación a la situación de la empresa.
- Art. 6.4.- Posibilidad de ajuste en situaciones de conciliación o de reducción que se encontrarán en vigor con anterioridad.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO VINCULADOS A LA CRISIS DEL COVID – 19 (art. 22 y ss)

1) Suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor (art. 22).

❑ Supuestos de fuerza mayor:

- suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública.
- restricciones en el transporte público y en la movilidad de las personas y/o mercancías.
- falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- situaciones urgentes y extraordinarias por contagio o por medidas de aislamiento decretadas por la autoridad sanitaria.

❑ Especialidades de tramitación:

- i. Solicitud de empresa acompañada por informe a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID – 19 y documentación acreditativa.
- ii. Comunicar solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe a la representación laboral.
- iii. Autoridad laboral:
 - Constata concurrencia causa fuerza mayor.
 - Previo informe Inspección de Trabajo (potestativo). Plazo de 5 días.
 - Resolución en 5 días, con efectos desde la causa de fuerza mayor.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO VINCULADOS A LA CRISIS DEL COVID – 19 (art. 22 y ss)

2) Suspensión de contratos y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción (art. 23)

Supuesto: causas relacionadas con el COVID – 19

Especialidades de tramitación:

i. Articulación de las consultas a los trabajadores si no hay representación legal:

- Comisión formada por los sindicatos más representativos del sector, legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio. Una persona por sindicato con representación proporcional
- Si no se organiza la comisión con los sindicatos: tres trabajadores de la empresa según procedimiento de art. 41.4 ET.
- Constitución de la comisión en 5 días.

ii. Periodo de consultas: 7 días.

iii. Informe de Inspección de Trabajo: potestativo y con plazo de 7 días.

Cuestiones sin resolver con claridad:

- Plazo para considerar que los sindicatos no constituyen la comisión y se debe acudir al art. 41.4.
- Cómo comunicar y dejar fehaciencia de la comunicación con sindicatos o trabajadores.
- Cómo organizar proceso de elección con las restricciones a la movilidad.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO VINCULADOS A LA CRISIS DEL COVID – 19 (art. 22 y ss)

3) Medidas extraordinarias sobre cotización en ERTES vinculados a la crisis del COVID - 19


- Supuesto: SOLO LOS ERTES DE FUERZA MAYOR DEL ART. 22.
- Exoneración de la obligación de cotizar:
 - i. Empresa de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero: 100 %.
 - ii. Empresa de más de 50 trabajadores a 29 de febrero: 75 %
- A instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y del periodo de suspensión o reducción de jornada.

4) LA CONDICIÓN GENERAL DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO

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.

- **No se ha fijado consecuencia del incumplimiento del compromiso. Posible reintegro.**
- **Surge la duda entre el concepto “mantenimiento de empleo” y el concepto “mantenimiento del nivel de empleo”**



SEDE VALLADOLID
C/Angustias 32, 2º D
983 337998
valladolid@caballeroyfuentes.com

SEDE MADRID
Centro de Negocios Elige, C/ Velázquez 15.
911 412312
madrid@caballeroyfuentes.com

SEDE CIUDAD REAL
C/ DE LA CRUZ 8, 2º-B
926 682 000 – 902 997 030
info@caballeroyfuentes.com

