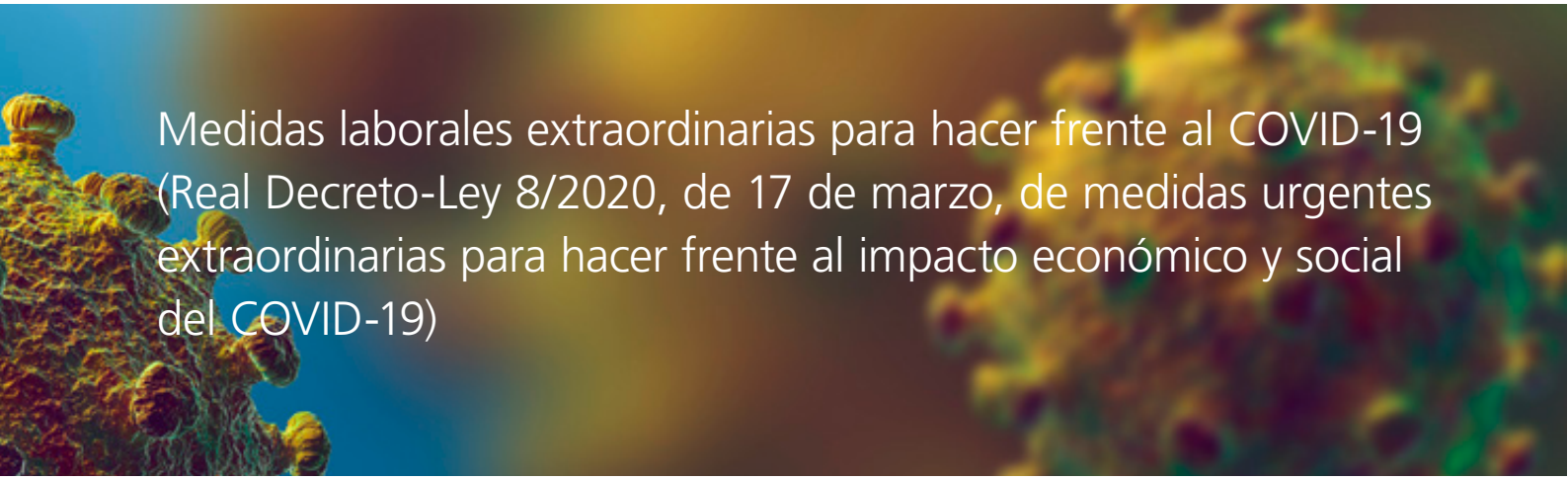
C/M/S/
Law . Tax

# Crisis COVID-19

Medidas laborales extraordinarias para hacer frente al COVID-19 (Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19)

CMS España

**18 de marzo de 2020**



# Medidas laborales extraordinarias para hacer frente al COVID-19 (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 Gobierno ha publicado el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 que viene a completar las medidas adoptadas hasta ahora en materia laboral y que entrará en vigor hoy, 18 de marzo de 2020 y mantendrá su vigencia durante el plazo de un mes, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante Real Decreto-Ley.

Las medidas excepcionales aprobadas, cuyo contenido se analizará en detalle en la presente nota, son las siguientes:

i. Clarificación de las causas y simplificación de los procesos de suspensión de contratos por causa de fuerza mayor y por causas técnicas, organizativas o de producción;

ii. Protección por desempleo a trabajadores afectados por los procesos de suspensión de contratos o reducción de jornada aun no cumpliendo el periodo de carencia mínimo;

iii. Prestación excepcional por cese de actividad de trabajadores autónomos;

iv. Autoevaluación de prevención de riesgos como fomento del teletrabajo; y

v. Agilización de las solicitudes de adaptación o reducción de jornada por cuidado de personas a cargo.

Es importante resaltar que el Real Decreto-Ley 8/2020 vincula las anteriores medidas extraordinarias en el ámbito laboral al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, por lo que habrá que prestarse especial atención a las medidas extintivas que quieran llevarse a cabo por la empresa en el futuro.

Adicionalmente a estas medidas, se ha publicado en el día de hoy el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, por el que se modifica el 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.

Esta última normativa viene a clarificar que la movilidad de personas para las actividades permitidas debe realizarse individualmente salvo que se acompañe a personas con discapacidad, menores, mayores o por cualquier otra causa justificada. Además, se confirma la suspensión de la apertura al público de peluquerías, salvo el servicio a domicilio y la apertura de clínicas veterinarias.

## Medidas laborales de carácter temporal: suspensiones de contratos de trabajo y reducción de jornada

**Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor (pulse aquí para ver Anexo sobre el cronograma del procedimiento).**

Se considerará que están motivados en causa de fuerza mayor aquellos procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, y que impliquen:

i. La suspensión o cancelación de actividades.

ii. El cierre temporal de locales de afluencia pública.

iii. Restricciones al transporte público.

iv. Restricciones de la movilidad de las personas o mercancías.

v. Falta de suministros que impidan gravemente continuar el desarrollo ordinario de la actividad.

vi. Medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria o en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla.

Cualquiera de las situaciones anteriores deberá ser debidamente acreditada a los efectos de que las mismas puedan ser consideradas como causa de fuerza mayor.

Se modifica el procedimiento de suspensión de contratos o reducción temporal de jornada por causa de fuerza mayor, en los siguientes puntos:

i. El procedimiento se iniciará por parte de la empresa remitiendo a la Autoridad Laboral competente un informe relativo a la vinculación de la suspensión o la reducción de jornada con la pérdida de actividad, que deberá ir acompañado de la correspondiente documentación acreditativa.

ii. La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores.

iii. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá emitir un informe en el plazo improrrogable de 5 días. La solicitud del informe será potestativa para la autoridad laboral, frente al carácter preceptivo que se establece en la normativa de aplicación ordinaria, en el resto de los procedimientos de fuerza mayor no vinculados al COVID-19.

iv. La Autoridad Laboral deberá expedir su resolución definitiva, en un plazo máximo de 5 días, que se limitará a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada correspondiendo a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

**Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas (pulse aquí para ver Anexo sobre el cronograma del procedimiento).**

En los supuestos de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora ordinaria de estos procedimientos:

i. **Constitución de la comisión representativa de los trabajadores**: Si no existe representación legal de los trabajadores en la empresa dicha comisión 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, conformando la comisión una persona por cada uno de los citados sindicatos;

- Si no se formase la comisión representativa anterior, por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los dos supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

ii. **Periodo de consultas**: El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.

iii. **El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**: la solicitud será potestativa para la autoridad laboral, y deberá ser emitido en el plazo improrrogable de 7 días.

## Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y cese de actividad

### Prestación por desempleo

En los supuestos de suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada previstos en el apartado anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal adoptará las siguientes medidas:

i. Reconocer la prestación por desempleo a los trabajadores afectados, aunque carezcan del período de cotizaciones mínimo exigido para ello.

ii. No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo durante las presentes circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción de la prestación por desempleo.

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión o reducción de jornada de las que trae causa.

La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas organizativas, productivas o de fuerza mayor.

Durante el periodo de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública, la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Tampoco se verán afectadas los subsidios por desempleo o los subsidios para mayores de 52 años cuyas solicitudes de prórroga o demás documentos perceptivos sean presentados fuera de plazo.

### Prestación extraordinaria por cese de actividad de trabajadores autónomos

Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes desde la entrada en vigor del RD 463/2020 por el que se declara el estado de alarma, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, los trabajadores autónomos cuya actividad quede suspendida o cuando su facturación del mes anterior a la

solicitud de la prestación se vea reducida en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad.

Sólo aplicará a aquellos trabajadores autónomos que estuvieran afiliados en alta en la fecha de la declaración del estado de alarma y que se hallaran al corriente de pagos de las cuotas a la Seguridad Social, o atiendan a la invitación de la Tesorería General de la Seguridad de ingresar las cuotas debidas en un plazo de 30 días.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70% a la base reguladora que resulte de aplicación y el tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

## Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19

En los expedientes de suspensión y reducción de jornada autorizados por las autoridades laborales competentes en base a fuerza mayor, mientras dure el periodo autorizado, se exonerará a las siguientes empresas del abono de parte de las cotizaciones sociales, según se detalla a continuación:

i. A las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores en alta en Seguridad Social, se les exonerará de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta;

ii. A las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 trabajadores o más en alta en Seguridad Social, se les exonerará del 75% de la aportación empresarial.

Para aplicar las citadas exoneraciones, la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud, identificando a los trabajadores afectados y los periodos concretos de la suspensión del contrato o de la reducción de la jornada.

La exoneración para las empresas no tendrá efecto en los trabajadores, entendiéndose el periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.

## Medidas excepcionales para facilitar el teletrabajo

Se establece la prioridad de medidas alternativas frente al cese temporal o la reducción de la actividad, como el teletrabajo. Las empresas deberán establecer sistemas de organización que permitan estos sistemas alternativos siempre que sea técnica y razonablemente posible.

Con el objeto de facilitar el teletrabajo, con carácter excepcional, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos por parte de las empresas, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.

## Medidas excepcionales en relación con el derecho de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado relacionadas con el COVID-19

Los trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de esta cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Se establecen, por tanto, las siguientes especialidades en relación con las causas que motivan las solicitudes de adaptación y reducción de jornada de los trabajadores, así como del procedimiento a seguir.

**Causas justificativas de las solicitudes de adaptación o reducción de jornada**

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando:

i. Sea necesaria la presencia del trabajador para la atención de las personas indicadas en el párrafo anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.

ii. Existan decisiones gubernativas que impliquen el cierre de centros educativos o de cuidados de personas que necesitan cuidado o atención o la ausencia de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia.

El derecho de adaptación o reducción de jornada es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, pero deberá ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varios trabajadores que acceden al mismo en la misma empresa.

**Adaptación de la jornada**

La adaptación de la jornada deberá ser inicialmente concretada por el trabajador, tanto en su alcance como en su contenido, de forma que la solicitud esté justificada, sea razonable y proporcionada en función de las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar el trabajador. La Empresa y el trabajador deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

La adaptación puede consistir en un 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 el teletrabajo, o en cualquier otro disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, quedando limitado al periodo excepcional de duración del COVID-19

**Reducción de jornada**

El derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo por circunstancias excepcionales se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, salvo las siguientes excepciones:

i. La reducción de jornada deberá comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación a la aplicación de la medida solicitada.

ii. La reducción podrá llegar al 100% de reducción de la jornada siempre que esté justificado, sea razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías para los casos de reducción de jornada por guarda legal.

iii. En el supuesto de reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

iv. Si el trabajador se encontrara disfrutando previamente de su derecho de reducción de jornada por guarda legal, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute. La solicitud deberá reflejar las necesidades actuales concretas de cuidado, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores. Para más información, por favor, contacte con:

**César Navarro**, Socio, Laboral | cesar.navarro@cms-asl.com
**Elena Esparza**, Socia, Laboral | elena.esparza@cms-asl.com

**www.cms.law**

C/M/S/ Law-Now™
Law . Tax

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles
on a variety of topics delivered by email.
**www.cms-lawnow.com**

CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG) is a European Economic Interest Grouping that coordinates an organisation of independent law firms. CMS EEIG provides no client services. Such services are solely provided by CMS EEIG's member firms in their respective jurisdictions. CMS EEIG and each of its member firms are separate and legally distinct entities, and no such entity has any authority to bind any other. CMS EEIG and each member firm are liable only for their own acts or omissions and not those of each other. The brand name "CMS" and the term "firm" are used to refer to some or all of the member firms or their offices.

**CMS locations:**
Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Mombasa, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

**cms.law**

CMS Albiñana & Suárez de Lezo

ISO 9001 BUREAU VERITAS Certification

© CMS España | CMS Albiñana & Suárez de Lezo | Marzo 2020

# ERTE por fuerza mayor

*Plazo máximo: 5 días*

## Iniciación

Solicitud a la Autoridad Laboral

Comunicación solicitud a los trabajadores y, en su caso, a la RLT
Traslado del informe y documentación a la RLT, si existe

Adjuntar:
- Informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19; y
- Documentación acreditativa, en su caso

## Instrucción

La Autoridad Laboral puede solicitar informe a la ITSS

*"PREVIO INFORME DE LA IT, EN SU CASO": Emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: plazo 5 días (**solicitud potestativa** para la Autoridad Laboral)*

## Resolución

**Sí existe** fuerza mayor

La empresa **puede** suspender los contratos
**NB.** La mera resolución administrativa no suspende los contratos → la empresa tiene que comunicar su decisión a la RLT y la Autoridad Laboral

Efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

**No existe** fuerza mayor

La empresa **no puede** suspender los contratos

*Alternativas*

Iniciar ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Impugnar la decisión ante la jurisdicción social

# ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

## Fase I

Comunicación de intención de inicio del procedimiento

*Plazo máximo: 5 días*

Constitución de la comisión representativa de los trabajadores (CRT)

Si no hay RLT, la CRT se constituye por: (a) sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimidad para formar parte de la comisión negociadora del CC de aplicación – un miembro de cada sindicato y toma de decisiones por mayorías representativas correspondientes –, o (b) comisión *ad hoc* constituida por 3 empleados (art. 41,4 del ET)

*Máx. 5 días* →

## Fase II

Comunicación de apertura del período de consultas

- A la Autoridad Laboral (AL)
- A la CRT

Aportar dossier con información relativa a las causas objetivas y al alcance de la medida.

Dossier más completo que para causa de fuerza mayor

*0 días* →

## Fase III

Período de consultas

Negociación de buena fe con vistas a alcanzar un acuerdo.

*Duración máxima: **7 días***

*Finalización*

- Con acuerdo
- Sin acuerdo

*Máx. 7 días* →

## Fase IV

- Finalización **con** acuerdo → Comunicación de acuerdo a AL + CRT
- Finalización **sin** acuerdo → Aunque no haya acuerdo, sí puede implementar las medidas → Comunicación de la decisión de la empresa a AL + CRT

*Plazo máximo para comunicar resultado del período de consultas a AL: **15 días***

*Máx. 15 días* →

## Fase V

Comunicación individual a los trabajadores

La medida puede ser efectiva a partir de la fecha de comunicación a AL, o la fecha posterior que se indique en la comunicación.

***El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social- solicitud potestativa para la AL- plazo de 7 días***