

Marzo 2020

Departamento de Derecho Laboral

**MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LOS MECANISMOS DE AJUSTE
TEMPORAL DE ACTIVIDAD DERIVADOS DEL COVID-19**

Se ha publicado el esperado 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 amplía las medidas ya tomadas con un nuevo paquete de medidas económicas y sociales excepcionales y extraordinarias con el principal fin de evitar un impacto económico prolongado más allá de la actual crisis sanitaria.

Los objetivos principales del RDL 8/2020 son el reforzamiento de la lucha contra la enfermedad, de la protección de los trabajadores, familias y colectivos vulnerables y el apoyo a la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo.

En concreto, se establecen un **bloque de medidas laborales y de Seguridad Social relacionadas con la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad que estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19** y que mencionamos a continuación.

I. ERTES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DERIVADOS DEL COVID-19

1.1 Causa

Se define la “*fuera mayor*” en términos similares a los anunciados dos días antes por el Ministerio de Trabajo (véase anterior comentario en AJ Marzo 2020) siendo tales las suspensiones o reducciones de jornada que tienen su causa directa en:

- i. 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 transporte público y, en general, de movimiento de personas y/o mercancías,
- ii. falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- iii. situaciones urgentes o extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria”

1.2 Procedimiento

- Solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral acompañando un Informe relativo a la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19 y, en su caso, documentación que acredite dicha pérdida.
- Comunicación de la solicitud a los trabajadores afectados. En caso de existir representantes de los trabajadores, la empresa deberá trasladarles el informe y la documentación acreditativa.
- La Autoridad Laboral podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá de emitirlo en un plazo improrrogable de **5 días**.
- La Autoridad Laboral constatará la existencia de fuerza mayor, debiendo resolver en un plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su caso.
- En cualquier caso, corresponde a la empresa la aplicación de la medida, teniendo efectos la misma desde la fecha del hecho causante de fuerza mayor.
- No serán de aplicación las especialidades mencionadas previstas para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del RDL 8/2020.

II. ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, PRODUCTIVAS, ORGANIZATIVAS O TÉCNICAS DERIVADOS DEL COVID-19

2.1 Causas

- Causas económicas* cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o pre- vistas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- Causas técnicas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- Causas organizativas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Causas productivas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2.2 Procedimiento

- Necesario un periodo de consultas no superior a 7 días.

- El periodo de consultas se negociará con la representación legal de los trabajadores o, en caso que no exista, deberá constituirse una comisión representativa integrada por (i) los sindicatos más representativos del sector de la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de aplicación (una persona por cada sindicato), tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes o (ii) 3 trabajadores de la empresa elegidos conforme al artículo 41 del ET.

La comisión deberá de quedar constituida en un plazo improrrogable de 5 días.

- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la Autoridad Laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días
- No serán de aplicación las especialidades mencionadas en la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor del RDL 8/2020.

En lo no previsto, serán de aplicación los artículos 47 del Estatuto de los Trabajadores, así como los artículos 16 y siguientes del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

III. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

3.1. En materia de cotizaciones, en ERTE por fuerza mayor por Covid-19

- Se exonera a la empresa del abono del 100% de la aportación empresarial cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, si 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración será del 75%.
- Se exonera a la empresa del abono relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el período de suspensión o reducción.
- El periodo durante el cual el trabajador se encuentre percibiendo la prestación, se considerará como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- La exoneración de cuotas es a instancia del empresario que deberá solicitarla identificando a las personas afectadas y los períodos concretos de suspensión o reducción ante la Tesorería General de la Seguridad Social, comprobando dicha información y controlando la exoneración de cuotas con lo que disponga el SEPE en relación al reconocimiento de los correspondientes periodos de disfrute de la prestación de que se trate.
- Las medidas extraordinarias mencionadas son de aplicación a las personas afectadas por las medidas comunicadas, autorizadas o iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor del RDL8/2020, siempre que deriven directamente del Covid- 19.

3.2 En materia de protección por desempleo, comunes en toda tipología de ERTE causada por Covid-19

- Reconocimiento de la prestación, aunque el trabajador carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario.
- No se computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Las especialidades mencionadas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo (i) teniendo en cuenta como Base Reguladora el cómputo del promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período inferior inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias y (ii) con una duración que se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión del contrato.
- La presentación de solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo fuera de plazo no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación.
- Las especialidades mencionadas serán de aplicación a las personas afectadas por las medidas comunicadas, autorizadas o iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 8/2020, siempre que deriven directamente del Covid- 19.

Es importante resaltar la disposición de salvaguarda del empleo, en consecuencia **todas las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el RDL8/2020 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.**