

SOLUCIONES EMPRESARIALES ANTE EL IMPACTO DE COVID-19 MEDIDAS LABORALES

¿QUÉ PUEDE HACER CON SUS TRABAJADORES TRAS LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA?

Las consecuencias del coronavirus (covid-19) ha obligado a la declaración por parte del Gobierno español del "**Estado de Alarma**" (<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>), que ha supuesto tanto el confinamiento de la población, como la obligación de cierre de ciertas actividades comerciales, profesionales y de ocio.

Esta situación supone un riesgo real de supervivencia de muchas empresas y autónomos, que necesitarán adoptar con urgencia medidas encaminadas a la reducción de costes, entre ellos laborales, para poder superar esta situación sobrevenida.

¿QUÉ OPCIONES LE CONCEDE EL NUEVO REAL DECRETO LEY 8/2020?

Sin perjuicio de las posibles medidas de "**REDISTRIBUCIÓN DE TAREAS**" o de "**TELETRABAJO**" para aquellas empresas en que sea factible, e incluso, posibles acuerdos con los trabajadores que lo admitan de adelanto de sus periodos "**VACACIONALES**", si finalmente se ve obligado a una reducción de sus costes laborales para lograr la supervivencia de su empresa, el nuevo *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>) publicado por el Gobierno, plantea una serie de modificaciones en los conocidos como **ERTES (EXPEDIENTE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL)**. Recordemos que un ERTE (*artículo 47 Estatuto de los Trabajadores*) puede consistir, bien en una suspensión de los

contratos de carácter temporal, o bien, en una reducción de la jornada del trabajador.

Las principales novedades introducidas a este tipo de expedientes por parte del nuevo Real Decreto-Ley, tienen como propósito evitar los despidos y al mismo tiempo, agilizar y simplificar la tramitación habitual.

A este respecto, la principal medida específica recogida en el mismo, es establecer que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán ya por sí mismas, la consideración de lo que se conoce como "fuerza mayor", a los efectos de suspensión de los contratos o reducción de la jornada.

Al mismo tiempo, para la tramitación de aquellos supuestos encuadrables como de "fuerza mayor", se agiliza la tramitación de los habituales motivos de causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.

¿QUÉ CASOS SON CONSIDERADOS COMO DE "FUERZA MAYOR" SEGÚN EL REAL DECRETO LEY 8/2020?

Se consideran de "fuerza mayor" aquellos supuestos en que la causa directa de las pérdidas de actividad sean 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.

El ERTE por fuerza mayor tiene una tramitación más rápida, ya que la empresa no necesita consultar a los representantes legales de los trabajadores, sólo comunicárselo, y además la autoridad laboral tiene cinco días para contestar positivamente o negativamente.

La existencia de fuerza mayor debe ser constatada por la autoridad laboral.

¿CUANDO EL COVID-19 ES UNA CAUSA INDIRECTA DE LAS PÉRDIDAS DE MI ACTIVIDAD PUEDE ACOGERSE A UN ERTE?

Si bien realmente la mayor parte van a tener encuadre en la causa de "fuerza mayor", el Real Decreto – Ley añade que aunque no sean por causa por directa del COVID-19, si existen causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, el empresario puede acogerse igualmente a un ERTE.

Su tramitación será algo más lenta, dado que por ejemplo será necesario un periodo de consultas para los trabajadores, si bien éste se reduce con esta nueva norma a un máximo de 7 días.

¿TRAS EL ERTE TENDRÁ ALGÚN COSTE?

El Real Decreto Ley establece también como gran novedad, que a diferencia de como venía siendo hasta ahora, las empresas de menos de 50 trabajadores que realicen un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE) a causa del COVID-19, es decir, las calificadas como de "fuerza mayor", estarán exoneradas de pagar las cuotas a la Seguridad Social, que corresponderían por los trabajadores afectados por dichos expedientes.

Esta medida se aplica tanto a los trabajadores con suspensión del contrato como a los que vean reducida su jornada por el ERTE.

En cambio, esta exoneración no tendrá impacto sobre los trabajadores, pues ese periodo constará como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Para los no calificados como de "fuerza mayor", no será aplicable tal exención y será de cargo de la empresa los costes de Seguridad Social.

¿EN QUE SITUACIÓN QUEDAN LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL ERTE?

Los empleados afectados por un ERTE deben ser readmitidos en la jornada que tenían habitual una vez termine el plazo temporal que se haya estipulado.

No existe un plazo fijado legalmente, pero para los de "fuerza mayor", lo lógico es la finalización una vez finalice la declaración de "Estado de Alarma", pues con ello desaparecería la causa de "fuerza mayor" que lo origina.