

INFORME DE URGENCIA DE LAS MEDIDAS DE AYUDA APROBADAS POR EL GOBIERNO, MEDIANTE 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, EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

El Gobierno acaba de adoptar un paquete de medidas que se recogen en el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, por la crisis del coronavirus (COVID-19). Se articula mediante la aprobación de una dotación de 200.000 millones de euros (117.000 millones de fondos públicos y el resto de movilización de recursos privados).

Las medidas se dirigen a cuatro ámbitos de aplicación:

1. Medidas de ayuda a las familias: garantía de suministros, moratoria de las hipotecas, etc.
2. Medidas de ayuda a los trabajadores.
3. Medidas de ayuda a las empresas.
4. Medidas de apoyo a la investigación científica.

En este caso, nos vamos a referir a las medidas que se han adoptado con incidencia en el ámbito de las relaciones laborales, que sin perjuicio de un estudio posterior de mayor entidad, vamos a presentar de forma resumida, ante la multitud de consultas y dudas que nos están formulando a los profesionales:

UNO.- FLEXIBILIZACIÓN Y AGILIZACIÓN DE ERTES Y REDUCCIONES DE JORNADA, POR FUERZA MAYOR. A esta medida se podrán acoger las empresas que por causa directa de esta crisis del Covid-19, acrediten debidamente alguna de estas circunstancias:

- Pérdidas de actividad que impliquen suspensión o cancelación de actividades.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público y movilidad de las personas y/o mercancías.
- Falta de suministro para el desarrollo de la actividad.
- Situaciones urgentes debidas al contagio de la plantilla o a medidas de aislamiento de la misma, decretadas por la autoridad.

En cualquiera de estos casos, se estimará que concurre fuerza mayor y se agiliza y flexibiliza el procedimiento para adoptar las medida de acuerdo con estos trámites:

- 1) Solicitud a la autoridad laboral con remisión de informe relacionando la pérdida de actividad, como consecuencia del COVID-19, acompañado por la documentación acreditativa que se considere oportuna. Deberá igualmente, comunicar su solicitud a los trabajadores y trasladar el informe y la documentación que la acompaña, a los representantes de los trabajadores, si los hubiera.
- 2) La existencia de fuerza mayor, deberá ser constatada por la autoridad laboral en el plazo de cinco días, pudiendo solicitar la emisión de informe por la Inspección de Trabajo en el mismo, plazo, siendo su solicitud potestativa.
- 3) Resolución en el mismo plazo de 5 días por la autoridad laboral, que se limitará a constatar si existe fuerza mayor, correspondiendo a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de

suspensión de contratos o reducción de jornada, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante.

Como puede verse, el procedimiento se ha simplificado y aligerado al máximo.

DOS.- FLEXIBILIZACIÓN Y AGILIZACIÓN DE ERTES Y REDUCCIONES DE JORNADA, POR CAUSA PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA RELACIONADA CON EL COVID-19. Las empresas que decidan iniciar un procedimiento por alguna de estas causas, también ven facilitado el procedimiento a seguir, con las siguientes especialidades:

- i. Si no existe representación legal de los trabajadores, la comisión negociadora de sus intereses estará integrada por los sindicatos más representativos del sector (una persona por cada sindicato). En su defecto, por tres trabajadores elegidos por sus compañeros.

La Comisión deberá estar constituida en cinco días.

- ii. El período de consultas no excederá de siete días, con informe de la Inspección de Trabajo en el mismo plazo, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral.
- iii. El resto del procedimiento no se ve afectado, es decir que, en síntesis, conforme al art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, de alcanzarse acuerdo, se adoptarán las medidas acordadas y en caso de desacuerdo, el empresario podrá adoptar las medidas que considere y la representación de los trabajadores la podrá impugnar ante la jurisdicción social.

En este caso, también se acortan los plazos respecto al procedimiento ordinario del art. 51 ET, pero para poder optar a este procedimiento, se precisa que las causas invocadas por el empresario guarden relación con la crisis producida por el COVID-19.

TRES.- PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. Se acuerda, para los casos regulados en este Real Decreto, varias medidas de importancia:

- i. Los trabajadores afectados por estas medidas tendrán derecho al desempleo aunque no reúnan los requisitos, de período mínimo de cotización.
- ii. El tiempo en que se perciba la prestación no computará a los efectos de consumir el período máximo legal establecido.
- iii. La base reguladora será la del promedio de las bases de los últimos 180 días
- iv. La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización de la suspensión o reducción establecida.

Además de lo anterior, se establece que mientras permanezcan vigentes las restricciones a la movilidad de los ciudadanos, la presentación de solicitudes fuera de los plazos establecidos, no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

CUATRO.- MEDIDAS DE TELETRABAJO. Más allá de una invocación genérica a su impulso, se promueve el *teletrabajo*, facilitando el dar por cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, mediante una autoevaluación efectuada por la propia persona trabajadora, facilitándose un documento anexo al Real Decreto, para su cumplimentación.

QUINTO.- DERECHO DE LOS TRABAJADORES, CON DEBERES DE CUIDADO A PERSONAS QUE REQUIERAN DE SU PRESENCIA.- Estos derechos se refieren a la adaptación y/o reducción de su jornada. Alcanzan al cónyuge, y familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y se reconocen si concurren circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19,

Se entenderá que existen dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para el cuidado de la persona afectada. Se considerará igualmente que concurren las circunstancias excepcionales cuando se producen cierres de centros educativos o de cualquier naturaleza que precisen de cuidado a la personas necesitada, o por la ausencia de la persona que hasta ahora se encargaba del cuidado.

La concreción de la medida, tanto en su alcance, como contenido, corresponde a la persona trabajadora, siempre que sea justificada, razonable y proporcionada (y evitando la perpetuación de roles), lo que se presumirá salvo prueba en contrario.

En definitiva, se otorga un amplio margen de discrecionalidad al trabajador, dado que, en la práctica, el empresario difícilmente podrá disponer de prueba en contrario.

Establece el decreto además, que en ese ámbito, la facultad del trabajador alcanza a cambio de turno, alteración de horario, de jornada, de centro de trabajo y de funciones, incluyendo el trabajo a distancia, o incluso cualquier cambio de de funciones que estuviera disponible.

El poder de dirección del empresario se ve enormemente afectado por esta medida y aunque ciertamente se establece que la medida ha de ser proporcionada, justificada y razonable, en la práctica, la tramitación del procedimiento que debiera resolver un hipotético litigio (por el procedimiento previsto en el art. 139 de la Ley de la Jurisdicción Social), muy probablemente se resolvería (si afortunadamente se puede superar esta crisis en un plazo razonable) cuando la medida temporal haya terminado, o esté a punto de hacerlo.

Se prevé incluso, que el trabajador podrá reducir su jornada con un preaviso de 24 horas, (con reducción proporcional del salario) y que la reducción podrá constituir hasta un 100%.

Por último, los trabajadores que ya disfrutaban de alguna de estas medidas de adaptación, podrán modificar los términos de la medida adoptada.

SEXTO.- MEDIDAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.- Se establece la exoneración de la aportación a la Seguridad Social, en los supuestos de suspensión de contratos y reducción de jornadas por fuerza mayor, para empresas de menos de 50 trabajadores. En los casos de empresas con 50 trabajadores o más, la exoneración alcanzará el 75% de las cotizaciones.

Para los trabajadores el período de reducción o suspensión, se considerará como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La articulación de esta medida se aplicará a instancias del empresario que comunicará a la Tesorería General de la S.S. la identificación de los trabajadores y el período de suspensión o reducción, siendo suficiente para acreditarlo, la verificación de que el SEPE ha procedido a reconocer la prestación por desempleo correspondiente. La Tesorería establecerá los sistemas de comunicación necesarios.

SÉPTIMO.- MEDIDAS PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS.- Se establece para los trabajadores autónomos la posibilidad de percibir una prestación por cese de actividad, que estará limitada a un mes a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, o bien hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, si se prolonga más de un mes.

Para acceder a dicha prestación se requiere:

- O bien, que la actividad que desarrolla haya quedado suspendida según lo dispuesto en el aludido RD 463/2020 (es decir, por cierre gubernamental).
- O bien, que la facturación del mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida al menos en un 75%, con respecto al promedio del semestre anterior.

Se requiere para percibir esta prestación estar afiliado y en alta en el régimen de cotización correspondiente y hallarse al corriente de pago de las cuotas.

OCTAVO.- APROBACIÓN DE LÍNEA DE AVALES.- Por último y aunque el presente informe está circunscrito al ámbito de las relaciones laborales, destacar que se crea una línea de avales para empresas y autónomos de 100.000 millones de euros, para atender las necesidades de liquidez, con el objeto de facilitar el mantenimiento del empleo.

NOVENO.- COMPROMISO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.- En relación, con la finalidad de la norma, se establece que 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

Miguel Ángel Alonso García
Abogado