

Apreciados Clientes,

Ante la situación creada por COVID-19, y de las afectaciones que esto está suponiendo en el tejido empresarial, entendemos que nuestra responsabilidad es informarles de todas aquellas cuestiones que les puedan afectar.

En este punto, les informamos de la publicación, en el día de ayer, 18 de Marzo, del **Real Decreto Ley 8/2020, de Medidas Urgentes Extraordinarias**. Esta norma, si bien prevé toda una serie de medidas generales para afrontar la situación, se refiere en algunos de sus puntos, aunque de forma limitada, a la posibilidad de tomar medidas de flexibilización laboral, sobre las que les informamos en este documento.

MEDIDAS EN MATERIA DE FLEXIBILIDAD LABORAL

Tele Trabajo

En primer lugar, la norma prevé que de forma prioritaria, las empresas faciliten el Tele Trabajo de su plantilla, a los efectos de mantener el empleo; de forma que se prevé que se pongan todos los medios técnicos posibles para que esta sea la medida preferente.

Expedientes de Regulación

El Real Decreto prevé que se pueda aplicar un **Expediente de Regulación Temporal por Fuerza Mayor**, en general, a *"las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en 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 públicos, restricciones en el transporte, y de la movilidad, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad"*, así como en situaciones urgentes y extraordinarias *"debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento que queden acreditados"*. Es decir, la interpretación literal de la norma supone su aplicabilidad en tres supuestos:

- Actividades y empresas incluidas dentro del catálogo de establecimientos obligados al cierre en virtud de la declaración del Estado de Alarma.
- Actividades y empresas que si bien no están obligadas al cierre, si que se ven gravemente perjudicadas por las restricciones generales causadas por el COVID-19. En este caso, para efectuar la solicitud, hay que poder acreditar documentalmente los graves perjuicios en que se basa la solicitud, ya que en el caso de que no se acrediten, dicha solicitud puede ser denegada por la Autoridad Laboral.
- Actividades y empresas que por razones de contagios o salud pública, se vean obligadas al cierre.

Este procedimiento supone efectuar una solicitud a la Autoridad Laboral, que debe resolver en un plazo de cinco días hábiles, así como la necesidad de comunicarlo a la plantilla.

Las consecuencias de su aprobación serían:

- A partir de la fecha de inicio de las suspensiones, y una vez recibida la Resolución por parte de la Autoridad Laboral, hay que comunicar las suspensiones al Servicio Público de Empleo, y los trabajadores podrían solicitar la Prestación por Desempleo.
- Las Suspensiones durarían mientras estuviera vigente la causa de Fuerza Mayor alegada, de forma que en el momento en que el Gobierno decretara la finalización de la situación excepcional, automáticamente finalizarían las suspensiones contractuales y se producirían las reincorporaciones.
- Durante los períodos de Suspensión, las empresas disfrutarían de bonificaciones en las cotizaciones de los trabajadores afectados, del 100% en empresas de menos de 50 trabajadores, y del 75% en el resto de empresas.

Para todos aquellos supuestos en los que no se pueda alegar la Fuerza Mayor, las empresas tienen a disposición el **Expediente de Regulación Temporal por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, en su regulación tradicional, si bien la nueva normativa ha flexibilizado los plazos máximos de tramitación. Si bien hay que analizar caso por caso las situaciones de cada empresa, los rasgos comunes serían los siguientes:

- Hay que acreditar documentalmente la existencia de causas justificativas de los Suspensiones, que de forma genérica, acostumbrarán a ser organizativas y / o de producción.
- Hay que llevar a cabo un Periodo de Consultas, de un máximo de 7 días, entre empresa y trabajadores, a efectos de intentar alcanzar un acuerdo relativo a la duración y condiciones de los períodos de suspensión, de forma que previamente los trabajadores deberán escoger tres representantes, si no disponen de Representación Legal (Comité de Empresa).
- Si las causas lo justifican, se puede acordar con los trabajadores una duración en el tiempo superior a la determinada por las medidas excepcionales vigentes, cuestión recomendable en todas aquellas empresas en que la futura reanudación de las actividades pueda no ser instantánea.

Este procedimiento, sobre todo en el caso de que se logre acuerdo rápido entre empresa y trabajadores, supone la preparación de documentación explicativa y acreditativa, y su tramitación ante la Autoridad Laboral.

Sus consecuencias, serían las siguientes:

- A partir de la fecha de inicio de las suspensiones, y una vez comunicada la Decisión Empresarial a la Autoridad Laboral, hay que comunicar las suspensiones al Servicio Público de Empleo, y los trabajadores podrían solicitar la Prestación por Desempleo.
- Las Suspensiones estarían vigentes durante el plazo y en las condiciones acordadas durante el Periodo de Consultas.
- Durante los períodos de Suspensión, las empresas NO disfrutarían de bonificaciones en las cotizaciones, de forma que seguirían asumiéndolas en su totalidad.

El Decreto prevé también **beneficios comunes a ambas modalidades**, en relación a la Prestación por Desempleo:

- Los trabajadores afectados podrán acceder a la Prestación, de forma excepcional, independientemente de que cumplan el requisito de cotizaciones mínimas establecido de forma ordinaria.
- Los períodos de Paro consumidos durante estos períodos, no restarán de los períodos máximos de prestación establecidos de forma ordinaria.
- Una eventual presentación fuera de plazo de las solicitudes de Prestación por parte de los trabajadores, no tendrá efectos perjudiciales en la prestación a percibir.

Por último, cabe destacar que el Real Decreto prevé que para poder disfrutar de los beneficios mencionados, principalmente los relativos a cotizaciones, las empresas deberán mantener el volumen de trabajadores empleados en la empresa durante un mínimo de seis meses después de la reanudación de la actividad.

Otras medidas

La norma prevé que los trabajadores que acrediten *"deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de familiares por consanguinidad hasta segundo grado"*, podrán adaptar unilateralmente, previa comunicación al empresario, su jornada de trabajo, a efectos de poder conciliar dichas necesidades. En líneas generales, las condiciones son las siguientes:

- Los trabajadores podrán reducir su jornada o cualquier otra condición laboral que permita dicha cuidado de familiares, tales como trabajo a turnos, horarios, cambio de centro de trabajo, prestación de trabajo a distancia, etc ...
- Las reducciones de jornada que se lleven a cabo por dicha causa, serán determinadas en su extensión por el propio trabajador, pueden llegar incluso a suponer el 100% de la jornada.
- Las posibles adaptaciones que se produzcan, se limitarán *"al periodo excepcional de duración del COVID-19"*, y supondrán siempre una reducción proporcional del salario del trabajador.