

Novedades laborales del RDL 8/2020, de medidas para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Área de Laboral de Gómez-Acebo & Pombo

Comentamos las medidas más destacables en materia laboral relacionadas con los nuevos procedimientos de ERTE regulados con ocasión de la crisis derivada del COVID-19, así como otras medidas de interés.

La situación extraordinaria generada por el COVID-19 ha provocado la adopción de medidas urgentes desde todos los ámbitos y, especialmente, en el ámbito laboral, en el que las medidas tienen como propósito principal flexibilizar las relaciones de trabajo con el fin de mantener la actividad económica o su reanudación cuando finalice la crisis sanitaria, sin que ello implique una pérdida de empleo.

En la presente nota de urgencia, pasamos a compilar las principales novedades laborales y su incidencia en las empresas.

1. La flexibilización del procedimiento de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada (comúnmente denominados ERTE)

En primer lugar, los expedientes de regulación temporal de empleo —denominados ERTE— se refieren a la suspensión de contratos de trabajo, pero también a las reducciones de jornada, lo

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

que puede también ser una opción interesante para algunas empresas que mantienen cierta actividad en esta situación.

En términos generales, el nuevo Real Decreto Ley 8/2020 recoge una serie de medidas que pretenden flexibilizar los procedimientos de suspensión del contrato o los de reducción de jornada en las empresas que vean afectada su actividad con motivo del COVID-19.

A este respecto, se pueden diferenciar dos procesos de ERTE ligados al COVID-19:

a) ERTE por fuerza mayor:

El real decreto ley define lo que constituye *fuerza mayor* a efectos del procedimiento y, en concreto, se refiere a lo siguiente:

- A las pérdidas de actividad relacionadas directamente con el COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, lo cual implica la suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales abiertos al público, restricciones en el transporte público y, en general, a los motivos relacionados con la prohibición de movilidad. Atendiendo a lo anterior, consideramos que son ejemplos de fuerza mayor los ERTE ligados al cierre de tiendas, gimnasios, museos, hoteles, etcétera.
- Asimismo, también se considera causa de fuerza mayor la falta de suministros que impidan gravemente continuar la actividad, por ejemplo, en el caso de sectores como la automoción, cuyos suministros no han llegado a las fábricas por proceder de China.
- Por último, a las pérdidas de actividad relacionadas directamente con la propagación de la enfermedad, como el aislamiento preventivo por contagios u otras medidas decretadas por la autoridad sanitaria.

En estos casos, se prevén medidas de flexibilización del procedimiento:

- El proceso se inicia directamente por medio de una solicitud a la autoridad laboral, a la que se aportará un informe justificativo de la medida y de su vinculación con el COVID-19, así como, en su caso, documentos acreditativos de la causa. La autoridad laboral debe limitarse a constatar (o no) la existencia de la fuerza mayor en una resolución que habrá de emitir en un plazo de cinco días.
- La interlocución con los trabajadores es más ágil en la medida en que no existe un proceso de consultas, sino que se informará de la solicitud a los trabajadores y, en caso de que existan representantes de los trabajadores, se les facilitará el informe

que se haya aportado a la autoridad laboral y la documentación acreditativa de la causa.

b) Otros ERTE relacionados con el COVID-19:

Cuando no concurren causas directas relacionadas con el COVID-19, pero sí otras causas económicas, productivas, técnicas o de organización relacionadas con él, también se podrá recurrir a la suspensión de contratos o a la reducción de jornada.

En estos casos, la tramitación del expediente no es tan ágil como en el supuesto de fuerza mayor, pero sí se han implementado medidas destinadas a reducir los plazos y a fomentar la celeridad del procedimiento. Entre esas medidas podemos destacar dos: a) que la negociación con los trabajadores, cuando no tengan representación legal, se podrá efectuar mediante los sindicatos más representativos y b) que se reducen los periodos de consultas a tan sólo siete días.

2. Bonificaciones en materia de cuotas a la Seguridad Social para las empresas que ejecuten los ERTE por fuerza mayor

Las empresas que lleven a cabo expedientes de regulación temporal de empleo provocados por causa de fuerza mayor y cuando éstos ya se encuentren acreditados por la autoridad laboral, podrán beneficiarse de una exoneración del 100 % en el abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social y del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta en caso de tener menos de cincuenta empleados en situación de alta a fecha de 29 de febrero del 2020. En el caso de las compañías con cincuenta trabajadores o más —como ocurre con gran número de nuestros clientes—, dicha exoneración será del 75 % de la aportación empresarial.

No obstante, los beneficios anteriores (así como el resto de las medidas extraordinarias) se encuentran supeditados al mantenimiento del empleo en la empresa durante el plazo de seis meses desde la fecha de la reanudación de la actividad.

La salvaguarda anterior es, cuando menos, poco clara y ello implica una gran incertidumbre sobre el impacto de esta medida en las empresas que pretendan beneficiarse de estas bonificaciones. Particularmente, la norma no aclara a qué se refiere con el mantenimiento del empleo, los periodos de cómputo del volumen o empleo de la plantilla, la inclusión o no de trabajadores temporales cuya finalización de los contratos estuviese prevista con anterioridad, si computan las bajas de trabajadores por causas ajenas a la voluntad del empresario o cuáles son las consecuencias de este incumplimiento, es decir, si afectan al beneficio global en las cotizaciones o se refieren exclusivamente a los afectados por los ceses.

3. Otras medidas laborales previstas en el Real Decreto Ley 8/2020 para hacer frente a la situación de excepcionalidad sanitaria

a) Fomento del trabajo a distancia

La implementación del teletrabajo se considera un mecanismo alternativo preferente a la hora de mantener la actividad empresarial en el momento actual. De esta forma, la empresa deberá adoptar las medidas oportunas, si le fuese posible, para fomentar el trabajo a distancia de sus empleados antes de adoptar decisiones de mayor impacto, como la cesación o la reducción de la actividad empresarial.

b) Flexibilización de la jornada laboral

El Real Decreto Ley 8/2020 prevé la adaptación del horario, así como la reducción de jornada de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten tener deberes de cuidado sobre su cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad ligados al COVID-19. A este respecto, el cierre de los centros educativos se considera una medida relacionada con esta necesidad de cuidado.

Respecto de la adaptación de la jornada, el Gobierno alude a distintas opciones relacionadas con el cuidado de los familiares tanto en la distribución del tiempo de trabajo como sobre cualquier otra condición de trabajo que permita el cuidado del familiar o cónyuge, por ejemplo, cambio de turno, horario flexible o cambio de centro de trabajo, entre otras.

Igualmente, destaca la alternativa de una reducción de jornada que podría alcanzar el 100 % de la jornada del trabajador y se preavisaría al empresario con sólo veinticuatro horas de antelación.

En definitiva, nos encontramos ante una situación de absoluta excepcionalidad que ha requerido una respuesta rápida por parte del Gobierno, rapidez que ha arrastrado problemas de concreción práctica en las medidas acordadas, algunas de ellas con un impacto potencial en el empleo, como el disfrute de beneficios sociales. En estas circunstancias, es exigible una nueva celeridad en el desarrollo reglamentario de esta normativa, así como una respuesta comprensiva y ágil por parte de la autoridad laboral a la hora de resolver las solicitudes de los ERTE que se le presenten.