

**NOTA INFORMATIVA DE MEDIDAS LABORALES
ILUSTRE COLEGIO DE PROCURADORES DE BARCELONA
CON RELACIÓN A LA DECLARACION DEL ESTADO DE ALARMA POR LA
CRISIS SANITARIA COVID-19
26 de marzo de 2020**



La presente nota tiene como objeto analizar las medidas laborales que pueden ser utilizadas por los **procuradores de los tribunales que tienen personas trabajadoras a su cargo** para hacer frente al impacto económico y social del COVID -19, a la vista de la publicación del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de Marzo de medidas urgentes extraordinarias

La Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requiere la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Las circunstancias extraordinarias que concurren constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para sus derechos.

Se trata de una situación, grave y excepcional, que ha llevado al Gobierno de la nación a la declaración del estado de alarma, a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

La declaración del estado de alarma supone la limitación de la libre circulación de personas y la adopción de múltiples medidas legales que afectan a múltiples actividades, que se han visto temporalmente restringidas. Medidas que se han acordado tanto a través del Real Decreto que declara el Estado de Alarma como de múltiples resoluciones autonómicas o locales que afectan a distintos sectores de actividad con prohibiciones o limitaciones, lo que provoca, en algunos casos, una imposibilidad de prestar servicios.

En el ámbito judicial, y ante la situación de estado de alarma, se ha establecido la suspensión general de todas las actuaciones judiciales programadas y de los plazos procesales, salvo en los supuestos de servicios esenciales.



Esto tiene una incidencia directa en la actuación y prestación de servicio de los procuradores de los tribunales, imposibilitando el desarrollo de su actividad nuclear dado que su función es la representación procesal de las partes en litigio ante los juzgados y tribunales, y mediante quienes se realizan los actos de comunicación con las partes personadas en un procedimiento.

Ante dicha situación, y ante la imposibilidad de prestar servicios por parte de dicho colectivo, pasamos a analizar las medidas laborales que se puedan llevar a cabo, estableciendo principalmente 2 escenarios:

- Expedientes de regulación de empleo temporales de suspensión o reducción de jornada por fuerza mayor.
- Medidas laborales alternativas al ERTE de fuerza mayor

EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) DE SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO O REDUCCION DE JORNADA POR FUERZA MAYOR CON CAUSA EN EL COVID-19

A los efectos de tramitar un ERTE, el primer análisis que debe realizar es el que nos lleva a determinar cuándo concurre causa de fuerza mayor y cuando no, pues ello supone, como veremos a continuación, un régimen sustancialmente distinto.

El ET recoge la fuerza mayor como causa de suspensión y de extinción del contrato de trabajo en sus arts. 45.1 i) y 49.1 h), respectivamente, preceptos que son desarrollados por los arts. 47 y 51.7 donde se regulan los procedimientos a seguir para la suspensión temporal del contrato por fuerza mayor y la extinción definitiva. Asimismo, dicha regulación es completada por el Real Decreto 1483/2012.



No existe en nuestro ordenamiento jurídico una definición de lo que debe entenderse por fuerza mayor, por lo que la jurisprudencia define la fuerza mayor como aquel *“acontecimiento extraordinario que las partes no han podido prever o que, previsto, no han podido evitar, de tal forma que para apreciarse la concurrencia de fuerza mayor se requiere que se trate de un hecho que no hubiera podido preverse o que, previsto, fuera inevitable.”*

En el fondo, los sucesos calificativos de fuerza mayor convienen a un concepto teóricamente amplísimo y de límites imprecisos que hay que entenderlo, en su aplicación legal y práctica, como *“excluyente de aquellos hechos totalmente insólitos y extraordinarios que, aunque no imposibles físicamente y por tanto previsibles, en teoría no son de los que pueda calcular una conducta prudente que atente a las eventualidades que el recurso de la vida permite esperar.”*

Para constatar la existencia de fuerza mayor, los hechos causantes deben reunir las condiciones de inimputabilidad, imprevisibilidad, inevitabilidad, imposibilidad y relación causal entre el incumplimiento de la obligación y el hecho que dio lugar al mismo.

De hecho, la jurisprudencia califica la fuerza mayor como la *“existencia de un suceso imprevisible o que, previsto sea inevitable, insuperable o irresistible, por exceder el curso normal de la vida; que no se deba a la voluntad del presunto deudor y que se dé entre el evento y el resultado un nexo o relación de causalidad eficiente.”*

Los efectos de la propagación de Covid-19 son de tal gravedad que ha sido declarado el estado de alarma, de afectación generalizada y transversal en prácticamente todas las actividades mediante el **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo**, por el que se establecen severas restricciones que afectaran de forma directa a algunas actividades.

Posteriormente se ha dictado **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 publicado en el



BOE del día 18 de marzo, que recoge -entre otras medidas- las situaciones que van a ser consideradas fuerza mayor a efectos de suspensión de contratos.

La norma flexibiliza, que no liberaliza, los supuestos que podrán ser considerados como situación de fuerza mayor. Así se considerarán aquellas que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de 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 el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

La redacción literal es la siguiente:

Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

1. 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 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A los efectos de determinar el impacto de la situación del estado de alarma de la actividad de los procuradores de los tribunales, del RD 463/2020, de 14 de marzo, deberemos ir a la Disposición Adicional Segunda y Cuarta que establecen:

Disposición adicional segunda. Suspensión de plazos procesales.



1. Se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.

2. En el orden jurisdiccional penal la suspensión e interrupción no se aplicará a los procedimientos de habeas corpus, a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores.

Asimismo, en fase de instrucción, el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de aquellas actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.

3. En relación con el resto de órdenes jurisdiccionales la interrupción a la que se refiere el apartado primero no será de aplicación a los siguientes supuestos:

a) El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.

b) Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

c) La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el artículo 763 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

d) La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

Disposición adicional cuarta. *Suspensión de plazos de prescripción y caducidad.*

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

Es decir, la Disposición Adicional 2ª, establece la suspensión de los términos y la interrupción de los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. Y la Disposición Adicional 4ª, impide presentar nuevas demandas o escritos iniciadores de procedimientos judiciales. Por tanto se impide total y absolutamente llevar a cabo la actividad nuclear de la procuraduría.

Consecuencia de lo anterior, se fueron desencadenando actos y disposiciones en el ámbito judicial, por los que de forma efectiva queda totalmente suspendida la actividad en juzgados y tribunales donde se desarrolla el ejercicio de la procura, en concreto:



- La **Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial acordó el pasado 14-03-2020**, en sesión extraordinaria, extender a todo el territorio nacional el Escenario 3, por el cual se acuerda la suspensión en todo el territorio nacional de las actuaciones judiciales programadas y de los plazos procesales, a la vista de las medidas contenidas en el Real Decreto en el que se declara el estado de alarma y mientras se mantenga este.
- El **Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en su acuerdo de 15-03-2020**, dispone hacer efectiva en todos sus órganos judiciales del ámbito del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña la suspensión de las actuaciones judiciales programadas y de los plazos procesales, durante la vigencia y mientras el estado de alarma declarado afecte a Cataluña.
- En la misma fecha, la **Instrucción 1/2020, de la Secretaria de Relacions amb l'Administració de Justícia, i de la Secretaria General de Treball, Afers Socials i Famílies**, estableció una serie de medidas restrictivas entre las que acordaba **limitar el acceso a los edificios judiciales** a las personas que tuvieran una citación para un trámite inaplazable. Asimismo, se estableció la dotación del personal reduciéndolo a **un solo funcionario por juzgado**.
- En fecha 16-03-2020 el Secretario de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, dictó un Acuerdo en el que ordenaba a los órganos judiciales a **abstenerse de realizar notificaciones por el sistema por lexnet, ni por cualquier otro medio a los profesionales Abogados, Procuradores y Graduados Sociales**.
- En la misma fecha, por Acuerdo Gubernativo de la Magistrada Decana de los Juzgados de la Ciudad de la Justicia de Barcelona, establece expresamente, como medidas necesarias para evitar la propagación del virus COVID-19, **la prohibición de acceder a la ciudad de la Justicia a toda persona que no contenga una citación vigente y urgente, en las actuaciones consideradas mínimas o esenciales**, en términos del CGPJ.



- La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial acordó el pasado 18-03-2020, **la prohibición de presentar escritos procesales** que no estén vinculados a actuaciones urgentes de las establecidas en la citada D.A.2ª.
- A ello se le añade nota informativa del Ministerio de Justicia de 16 de Marzo de 2020 que en virtud de la aplicación del RD 463/2020 comunica la suspensión de subastas judiciales.
- El Servei d'Actes de Comunicació i Execució Civil de Barcelona, también hizo público acuerdo el 12/03/2020 de suspensión de actuaciones
- En definitiva la actividad judicial y la de la procuraduría, queda suspendida directamente por el RD 643/2020 en sus Disposiciones Adicionales 2ª y 4ª, y ello además se desarrolla por los distintos operadores judiciales en resoluciones y acuerdos expresos.

De todo lo anterior se puede concluir que la actividad nuclear de los procuradores de los tribunales queda total y directamente afectada -imposibilitándose su ejercicio- por la declaración del estado de alarma y por las restricciones establecidas por el RD 463/2020, que han sido posteriormente concretados por Acuerdos del Consejo General del Poder Judicial, Tribunal Superior de Justicia de Catalunya y Decanato de los Juzgados de Barcelona, así como por las Secretarías Generales competentes en la materia de la Generalitat de Catalunya.

En la medida que ello imposibilita el ejercicio de la actividad de la procuraduría, y su actividad queda suspendida por efecto directo de las Disposiciones Adicionales 2ª y 4ª del RD 463/2020, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en la cancelación de las actividades judiciales, debería tener encaje legal en la causa de fuerza mayor de los expedientes de regulación de empleo temporal según la previsión del artículo 22.1 del RD 8/2020.

En consecuencia, en tanto el procurador de los tribunales pueda constatar que le afecta la situación anterior, podrá sostenerse ante la Autoridad Laboral estar ante una situación justificativa de ERTE



de fuerza mayor, proponiendo la medida de suspensión o reducción de contratos por la actividad que se vea afectada.

PROCEDIMIENTO DE TRAMITACION DE ERTES DE FUERZA MAYOR

Para la tramitación de un ERTE de fuerza mayor el procedimiento a seguir será el siguiente:

a) Solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral, que deberá ir acompañada de:

-Memoria o informe relativo a la concurrencia de causa de fuerza mayor, incluyendo la argumentación desarrollada en el apartado precedente, vinculándolo a la actividad particular de cada procurador, y acompañada de la correspondiente documentación acreditativa.

-Comunicación a los representantes de los trabajadores, en caso de existir, y a todos y cada uno de los trabajadores de la intención de proceder a presentar la solicitud de ERTE de fuerza mayor. En caso de existir representación legal de los trabajadores también se les acompañará copia de la memoria.

-Listado Excel con la relación de la plantilla

b) La autoridad laboral puede solicitar informe de la inspección de Trabajo, que deberá emitirse en un plazo máximo de cinco días.

c) La autoridad laboral expedirá resolución, en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud, constatando –en su caso- la concurrencia de fuerza mayor.

La duración de la medida solicitada, puede tener carácter retroactivo, y se sitúa su inicio a la fecha del hecho causante, en este caso podría ser el primer día que se cesó en la actividad por los efectos de la aplicación del RD 463/2020. La fecha fin, estará vinculada a la existencia del estado de alarma y a la suspensión de la actividad judicial y de plazos procesales.

En cuanto a la posibilidad de prórroga, si la situación de estado de alarma se alarga más allá de la situación de alarma prevista en el momento de presentar la solicitud, no tiene previsión legal, y no se ha resuelto de forma específica por ninguna instrucción. No obstante debida la avalancha de



ERTES a tramitar, si debiera presentarse un nuevo ERTE para solicitar prórroga contribuiría al colapso de la Autoridad Laboral. Es por ello que las resoluciones que se han empezado a dictar parecen abrir la puerta a la posibilidad de la prórroga automática al vincularlo a la situación del estado de alarma decretada por el gobierno, pero se deberá estar a cada resolución concreta y a las indicaciones que se vayan dictando por parte de la Autoridad Laboral.

MEJORAS INTRODUCIDAS PARA ERTES DE FUERZA MAYOR EN EL RD 8/2020

- **Exoneración del pago de cotizaciones empresariales** a la SS y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta (desempleo, formación profesional y fondo de garantía salarial) durante la situación de suspensión o reducción por fuerza mayor cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social..
- Si la empresa tuviera 50 o más trabajadores, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.
- Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- la Disp. adic. 6ª (Salvaguarda del empleo) 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.

IMPACTO DE LA MEDIDA DE ERTE EN LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

a) Comunicaciones

A todas las personas trabajadores deberá comunicársele con anterioridad a la presentación del ERTE de fuerza mayor, la intención de proceder a las misma.



Una vez la Autoridad Laboral constate la concurrencia de causa de fuerza mayor, deberá realizarse nueva comunicación a los trabajadores afectados, exponiendo el alcance de la medida, es decir si es de suspensión o reducción, y la duración prevista de la medida.

b) Prestación por desempleo.

Mientras dure la medida de ERTE el trabajador no percibirá el salario de su empleador y percibirá la prestación por desempleo.

Dado el volumen previsto de personas afectadas por expedientes de regulación derivados del COVID-19, el organismo responsable de su tramitación, que es el SEPE, ha dado indicaciones de que sean las empresas las que van a facilitar los datos a fin de que pueda tramitarse la prestación por desempleo en dichos casos, excepto que se diera una instrucción en otro sentido. Es un trámite que se podrá hacer a través de la gestoría habitual.

Cabe destacar que el RD 8/2020 facilita el acceso a la prestación por desempleo de las personas trabajadoras afectadas, así:

- No será necesario el período de ocupación cotizada mínimo.
- No 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
- La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada.

El importe diario de la prestación durante los 180 primeros días será el 70% de la base reguladora; a partir del día 181 hasta el final de la prestación será el 50%. Si el importe resultante es superior o inferior a las cuantías máximas o mínimas establecidas, se percibirá estas cantidades máximas o mínimas según corresponda. Si el desempleo fuera parcial, percibirá la parte proporcional a las



horas en que esté desempleado o desempleada, y el consumo de la prestación se producirá por horas y no por días.

Cuantía máxima prestación contributiva	Euros
Sin hijos/as	1.098,09 €
1 hijo/a	1.254,96 €
2 hijos/as o más	1.411,83 €

MEDIDAS ALTERNATIVAS AL ERTE DE FUERZA MAYOR

En el supuesto que la Autoridad Laboral no aceptara la existencia de causa de fuerza mayor para vehicular la suspensión de contratos temporales las medidas alternativas serían:

- a) Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa productiva, organizativa y técnica con las particularidades introducidas en el art. 23 del RD 8/2020.**

En efecto, el RD 8/2020 introduce particularidades en el periodo de consultas previstos en los artículos 41, 47 y 51 del Estatuto de los trabajadores consistentes básicamente en:

- Permitir, cuando no existan representantes legales de los trabajadores, que el ERTE pueda negociarse en una comisión representativa integrada por los sindicatos con legitimación para negociar el convenio y, en su defecto, que dicha comisión esté integrada por tres trabajadores de la propia empresa.
- Asimismo, acorta el periodo de constitución (de 7 o 15 días a 5 días) y la duración máxima de la consulta (de 15 a 7 días).



Por tanto se trata de un ERTE que no se inicia con la solicitud a la Autoridad Laboral y su mera comunicación a los trabajadores y RLT, sino que debe seguir la tramitación de un período de consultas que tiene por objetivo intentar alcanzar un acuerdo con la representación legal de los trabajadores de las medidas a aplicar.

Destacar que, **en este caso, no existe la posibilidad de acordar efectos retroactivos de la medida ni hay exoneración alguna en el pago de las cotizaciones a la SS.**

b) Medidas laborales alternativas de flexibilidad

- El RD 8/2020 da un carácter preferente al **trabajo a distancia (art. 5)**
 - La norma intenta garantizar que la adopción de medidas reorganizativas como el trabajo a distancia sea la opción preferente frente a la cesación temporal o reducción de la actividad, lo condiciona a que ello sea técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario es proporcionado.
 - Para facilitararlo establece que la obligación de evaluar los riesgos impuesta por la LPRL se entenderá cumplida, excepcionalmente, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora (en el borrador se adjuntaba, como Anexo I, un documento para efectuarla, en el texto final desaparece)
- Empresario y personas trabajadoras podrán **acordar medidas de flexibilidad.**

La posibilidad de que los días de no prestación de servicios sean considerados días de **vacaciones**. La normativa laboral prohíbe que esta decisión pueda ser tomada de forma unilateral por el empresario, no obstante ello se pueda realizar de forma acordada entre empresario y persona trabajadora.



También existiría la opción de acordar entre las partes que los días de no prestación de servicios puedan generar una **bolsa de horas**, que a posteriori puedan ser utilizadas en las prolongaciones de jornada ordinaria que fueran necesarias, que deberán en todo caso respetar los descansos mínimos legales.

En Barcelona 26 Marzo 2020

Emma Gumbert Jordan

Abogada y Socia del Bufet Antràs Advocats Associats S.L.P