

En Barcelona, a 18 de marzo de 2020

**IL·LUSTRE COL·LEGI DE PROCURADORS DELS TRIBUNALS DE BARCELONA**

C/ Victoria Kent, 4 B, Local  
08902- L'Hospitalet de Llobregat

Apreciados Sres.:

De acuerdo con lo convenido, nos es grato trasladarles la presente Nota Informativa sobre las Medidas extraordinarias adoptadas por el Gobierno en materia laboral como consecuencia de la crisis del COVID-19:

Desde que se publicó, el pasado 14 de marzo, el Real-Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el Estado de Alarma en todo el territorio español, son muchas las empresas y los trabajadores autónomos que están presentando expedientes de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada, la mayoría de ellos basados en fuerza mayor como consecuencia de crisis provocada por el COVID-19.

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 47, prevé los supuestos de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada, de manera temporal, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por causas de fuerza mayor. A grandes rasgos, el primer grupo (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) requiere una previa negociación con los trabajadores, a través de sus representantes o, a falta de ellos, a través una comisión elegida *ad hoc*. El segundo grupo (fuerza mayor), dado su carácter, no requiere negociación con los trabajadores pero sí la declaración de la Autoridad Laboral constatando la existencia de causa, esto es, de fuerza mayor.

Hoy 18 de marzo de 2020 se ha publicado en el BOE el Real Decreto-Ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Dicho Real Decreto-Ley introduce, en primer lugar, una serie de medidas que mejoran o agilizan los procedimientos citados, y cuya vigencia se prevé mientras se mantenga la duración extraordinaria derivada del COVID-19. Es importante señalar que tales medidas extraordinarias en los procedimientos de ERTES están previstas en un capítulo bajo la rúbrica "*Medidas de flexibilización de ajuste temporal de actividad para evitar despidos*".

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y ante la crisis que estamos viviendo derivada del COVID-19, el empresario puede llevar a cabo los siguientes expedientes de suspensión de contratos o reducción de jornada:

A) ERE temporal de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por fuerza mayor con causa directa en el COVID-19:

El artículo 22 Real Decreto-Ley 8/2020 contiene una definición más exhaustiva del concepto fuerza mayor a efectos de solicitar un ERE de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por fuerza mayor, especificando que serán aquellas suspensiones que traigan causa directa en *“pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales, restricciones en le transporte público, y, en general, de la movilidad de las personas y/o 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.”*

En aras a llevar a cabo un ERE de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- En primer lugar, deberá cursarse telemáticamente la solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral, junto con un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19., acompañándose de la correspondiente documentación acreditativa.
- La empresa deberá comunicar la solicitud a los trabajadores y trasladar el informe y la documentación acreditativa a los representantes de los mismos.
- La Autoridad Laboral puede solicitar informe a la Inspección de Trabajo, que deberá emitirse en un plazo máximo de cinco días.
- La resolución de la Autoridad Laboral, constatando la existencia de fuerza mayor, se expedirá en el plazo máximo de cinco días desde la solicitud.

Los efectos de los ERTES por fuerza mayor son de carácter retroactivo, y se sitúan en la fecha del hecho causante, es decir, de la fuerza mayor.

Como mejora introducida por el Real Decreto-Ley 8/2020, las empresas con menos de 50 trabajadores que se acojan a estos ERTES de fuerza mayor están exoneradas del pago del 100% de la aportación empresarial de Seguridad Social (cotización) respecto a los trabajadores afectados. Si la empresa tiene 50 o más trabajadores, la exoneración es del 75%. A tales efectos, se estará al número de trabajadores en plantilla a fecha 29 de febrero de 2020.

Esta exoneración, obviamente, no tiene efectos sobre el trabajador, teniendo el tiempo de suspensión consideración de tiempo cotizado.

B) ERE temporal de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada por causas productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19.

El artículo 23 del antes mencionado Real Decreto-Ley 8/2020, establece también medidas excepcionales respecto al ERE de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID 19, estableciendo una serie de peculiaridades respecto al procedimiento previsto los artículos 47 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de ERTES deberán seguir el siguiente procedimiento:

- En primer lugar, se deberá notificar a los Representantes de los Trabajadores o, de no existir, a los trabajadores, la intención de efectuar un expediente de suspensión de contratos o reducción de jornada y solicitar que designen una comisión negociadora en un plazo máximo de cinco días. A falta de Representación Social, dicha comisión estará designada entre los sindicatos que negocien el convenio o por 3 trabajadores de la empresa.
- Una vez designada la comisión, se deberá comunicar la apertura del período de consultas a la misma y a la Autoridad Laboral, poniendo a disposición de los mismos la documentación prevista en el artículo 17 del Real Decreto 1483/2012, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimientos de Despido Colectivo, Suspensión de Contrato y Reducciones de Jornada.
- La negociación (período de consultas) queda reducido a siete días, como máximo. Finalizado el mismo, con o sin acuerdo, y en un plazo máximo de 15 días, la empresa decidirá las medidas a adoptar y lo comunicará a la Autoridad Laboral, a la comisión negociada y los trabajadores afectados.

En este tipo de ERTES, a diferencia de los derivados de fuerza mayor, la fecha de efectos se sitúa a partir de la comunicación última a la Autoridad Laboral o fecha posterior, si así se establece.

Asimismo, es importante señalar que en estos ERTES no se prevé exoneración de cuotas de Seguridad Social, de modo que el empresario continúa haciendo frente al 100% de la aportación empresarial.

Respecto a los derechos de los trabajadores, en ambos supuestos de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada, hay que tener en cuenta:

- Como medida aplicable para la crisis del COVID-19, todos los trabajadores afectados por un expediente de suspensión de empleo o reducción de jornada tendrá derecho a cobrar prestación contributiva por desempleo, aunque no tenga los períodos de carencia o cotización exigidos legalmente.
- Asimismo, y también como mejora durante esta situación, el tiempo de suspensión del contrato o reducción de jornada durante el cual el trabajador perciba la prestación por desempleo no computará a efectos de consumir los períodos máximos legales de percibo de tal prestación.
- La base reguladora a efectos de la prestación será el promedio de las bases de los últimos 180 días o, en su defecto, del período de tiempo inferior inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.
- El importe de la prestación, teniendo en cuenta las cuantías máximas y mínimas, será del 70% de la base reguladora los seis primeros meses.
- La prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión o de reducción de jornada.
- En el caso de presentaciones extemporáneas de solicitudes de prestación por desempleo como consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos o la limitación de la movilidad de los ciudadanos, no afectará en la reducción proporcional de la prestación por desempleo.
- Los períodos de suspensión de contratos y de reducción de jornada computan a efectos de antigüedad de los trabajadores.

Es obligado señalar que las medidas extraordinarias y mejoras en el ámbito laboral introducidas por el Real Decreto-Ley 8/2020 están sujetas al compromiso de la empresa de mantener la ocupación de los trabajadores durante un plazo de seis meses una vez reanudada la actividad.

Más allá de los expedientes temporales de regulación de empleo, el Real Decreto-Ley 8/2020 prevé otras novedades en el ámbito laboral:

- Prestación extraordinaria por cese de actividad: Dirigida a los trabajadores autónomos, siempre que se den los siguientes requisitos:
  - o Estar afiliados y en alta
  - o Estar al corriente de pagos de Seguridad Social, dando la posibilidad que se regularice la situación en 30 días.
  - o Actividades suspendidas por declaración del Estado de Alarma o facturación reducida en el mes anterior a la solicitud en un 75% respecto a la media del semestre anterior.

La cuantía de la prestación se cifra en un 70% de la base reguladora y tiene una duración de un mes, ampliable, en caso de que se prolongue el Estado de Alarma, hasta el último día del mes en que finalice. El período de cobro de la prestación computa a efectos de cotización.

- Se regula el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones y reducciones de jornada como consecuencia de tener un familiar (cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta primer grado de consanguinidad) enfermo o en situación excepcional como consecuencia directa del COVID-19.
- Finalmente, se prevé la aprobación de una serie de líneas de avales y créditos dirigidas a la empresas y autónomos.

Sin otro particular, reciban un cordial saludo,

Elisabet Vilà