

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN CON EL CORONAVIRUS

El Gobierno ha aprobado, mediante el **Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo**, importantes medidas laborales y sociales para hacer frente a la crisis vivida por el COVID-19. Entre las medidas aprobadas se encuentran las de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad, cuyo objetivo principal es evitar el despido de los trabajadores. Estas medidas estarán vigentes mientras se mantenga la situación de emergencia sanitaria derivada del COVID – 19, salvo aquellas que tengan fijado un determinado plazo de duración.

A continuación, se expondrán brevemente las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de la actividad, así como el procedimiento que la empresa debe seguir en caso de que decida aplicar alguna de estas medidas.

1) Medidas excepcionales en relación con los ERTes por causa de fuerza mayor

- El **carácter de fuerza mayor** de la pandemia del coronavirus debe entenderse como una actuación de causa extraña al empresario que queda fuera de su esfera de control y que, además, es imprevisible, inevitable e independiente de la voluntad empresarial.
- Las suspensiones de contrato que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, en la suspensión o cancelación de actividades, en la falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad o en situaciones urgentes debidas al contagio de la plantilla, entre otras, tendrán la consideración de **provenientes de una situación de fuerza mayor**.
- El procedimiento de suspensión se iniciará mediante la **solicitud** de la empresa a **la autoridad laboral**, que deberá ir acompañada de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.
- Posteriormente, la empresa deberá **comunicar** a los **trabajadores** la solicitud y, además, deberá dar traslado a los **representantes de los trabajadores** del informe que acompaña a la solicitud, así como de toda la documentación acreditativa en la que se haya basado para justificar la pérdida de actividad.
- La autoridad laboral deberá **constatar la existencia de fuerza mayor** como causa motivadora de la suspensión de los contratos, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, para posteriormente dictar una resolución.

- La **resolución** de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá ser emitido en un plazo improrrogable de cinco días. La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la suspensión de los contratos.
- La suspensión de los contratos surtirá **efectos** desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

2) Medidas en materia de cotización en relación con los ERTes por fuerza mayor

- En caso de que la empresa proceda a tramitar un ERTE por causa de fuerza mayor, la TGSS **exonerará** a la empresa del **abono de la aportación empresarial**, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante la suspensión de contratos y siempre y cuando la empresa tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta a 29 de febrero de 2020. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- La exoneración de cuotas se aplicará por la TGSS a **petición del empresario**, previa comunicación de los datos de los trabajadores afectados por la suspensión y del período de la misma.
- La exoneración **no tendrá efectos para el trabajador**, manteniéndose el periodo de suspensión como cotizado a todos los efectos.

3) Medidas excepcionales en relación con los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

- En los supuestos en que la empresa decida suspender los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, relacionadas con el COVID – 19, se aplicarán una serie de **especialidades** con respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes de regulación temporal:
 - Para el caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.



- La comisión representativa deberá estar constituida en el plazo improrrogable de 5 días.
- El periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

A la hora de decidir la presentación de un ERTE por causa de fuerza mayor se deben valorar las consecuencias que esto tendrá en un futuro, pues el Real Decreto Ley establece el compromiso de la empresa que se acoja al ERTE por causa de fuerza mayor a mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, lo cual, si no se respeta, podrá acarrear efectos como la devolución de cotizaciones empresariales exoneradas o sanciones laborales y administrativas, entre otros.

Por ello, la empresa deberá tener claro que en un futuro no va a acometer despidos que impidan el mantenimiento del empleo, pues de lo contrario, la opción más adecuada sería tramitar un ERTE por causas técnicas, económicas, objetivas y productivas.