

PwC Observatorio COVID-19

Webinar: Implicaciones laborales del RDL 8/2020 de Medidas Urgentes

23 Marzo 2020



PwC Observatorio COVID-19

Webinar: Implicaciones laborales del RDL 8/2020 de Medidas Urgentes

Ignacio Marull

Socio director de PwC en Cataluña

juan_ignacio.marull.guasch@pwc.com



pwc



PwC Observatorio COVID-19

Webinar: Implicaciones laborales del RDL 8/2020 de Medidas Urgentes

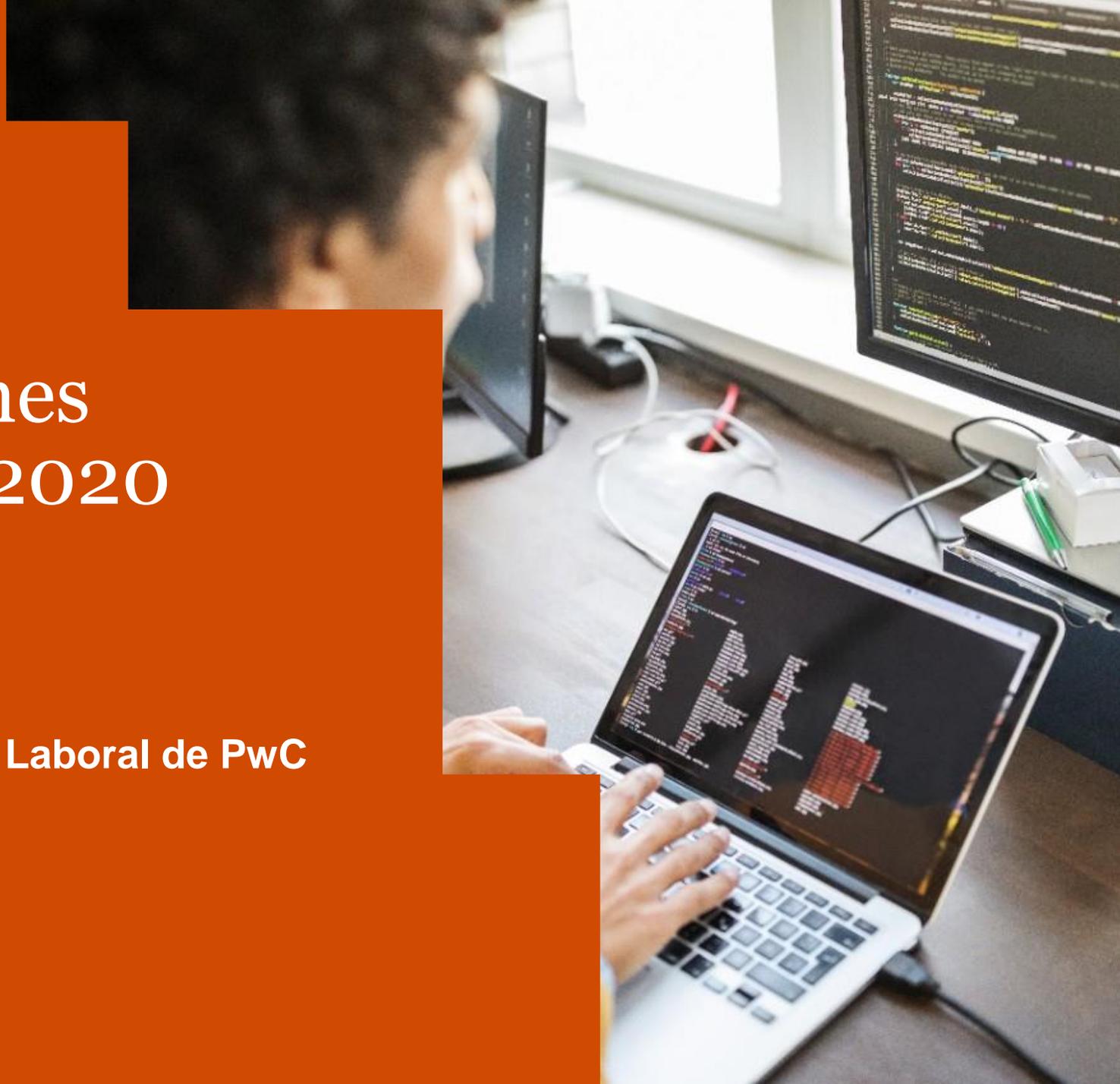
Marc Carrera

Socio responsable del área de Derecho Laboral de PwC

marc.carrera.domenech@pwc.com



pwc



Temas que trataremos.....

1) Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

- ERTE por causa de fuerza mayor
- Ley 17/2015 de 9 de julio del Sistema Nacional de Protección Civil
- ¿Cuándo habrá fuerza mayor?
- Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor.

2) ERTE por causas ETOP.

3) Protección por desempleo en los procedimientos de suspensión del contrato o reducción de jornada

4) Disposición transitoria

5) Adaptación y reducción de jornada por circunstancias excepcionales derivadas del Covid-19 (art. 6)

- Derecho de adaptación
- Reducción especial de la jornada
- Procedimientos declarados urgentes por la LJS



Medidas de
flexibilización de los
mecanismos de ajuste
temporal de actividad
para evitar despidos

Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

1

Art. 22 a 28 del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

2

Derecho temporal y excepcional: Vigencia de 1 mes desde el día de la publicación en el BOE sin perjuicio de prórroga y de los plazos recogidos en el RD- Ley. Necesaria convalidación en el plazo de 30 días.

3

Salvaguarda de empleo: 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.

ERTE por causa de fuerza mayor

Art. 22 RD-Ley 8/2020: ¿Qué se entiende por fuerza mayor?

Suspensiones y reducciones 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 continuar con el desarrollo ordinario de la actividad
- Contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.



Ley 17/2015 de 9 de julio del Sistema Nacional de Protección Civil

1

Art. 2. Emergencia de protección civil

Situación de riesgo colectivo sobrevenida por un evento que pone en **peligro inminente a personas o bienes** y exige **una gestión rápida** por parte de los **poderes públicos** para atenderlas y mitigar los daños y tratar de evitar que se convierta en una catástrofe.

2

Art. 28.1 Son emergencias de interés nacional:

Las que requieran para la **protección de personas y bienes** la aplicación de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, reguladora de los estados de alarma, excepción y sitio.

3

Art. 24.2.b)1º

Las **extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo** o las **reducciones temporales de la jornada** de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que quede debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de **fuerza mayor**, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo*.

*En el primer supuesto, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. En los casos en que se produzca extinción del contrato, las indemnizaciones de los trabajadores correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites legalmente establecidos.

¿Cuándo habrá fuerza mayor?

1. Pérdida de actividad (empresarial).

2. En relación causal con el COVID-19 y no sólo con el estado de alarma. Necesidad.

3. Vinculada con alguna de las siguientes situaciones:

- a) suspensión o cancelación de actividades
- b) cierre temporal de locales de afluencia pública
- c) restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías,
- d) falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad,
- e) situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria

¿Cuándo habrá fuerza mayor?

Procedimiento a seguir:

1. Solicitud por parte de la empresa a la **Autoridad Laboral competente** acompañada de un **informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad** como consecuencia del Covid-19 y, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa
 2. Emisión de **informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS)**; en el plazo improrrogable de 5 días, siendo su solicitud potestativa para la Autoridad Laboral
 3. **Resolución de la Autoridad Laboral**, que será expedida en el plazo de 5 días.
- ❖ La **existencia de fuerza mayor** debe ser **constatada por la Autoridad Laboral**, con independencia del número de trabajadores afectados.
 - ❖ La empresa deberá **comunicar su solicitud a las personas trabajadoras**. En el caso de existir representantes legales de éstas, la empresa deberá facilitarles el informe y la documentación acreditativa.
 - ❖ **Efectos de la suspensión o reducción: desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.**

Comentarios

Documentación expediente:

Tanto el Estatuto de los Trabajadores como el real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, exigen que la solicitud a la autoridad laboral esté acompañada de los medios de prueba que la empresa considere necesarios y de la simultánea comunicación a la representación legal de los trabajadores.

La práctica habitual en supuestos como el presente consiste en poner a disposición de la administración la siguiente documentación / información:

1. Formulario de solicitud normalizado (depende de cada comunidad autónoma)
2. Copia de los poderes notariales de la persona solicitante
3. Memoria explicativa de las causas (informe)
4. Medios de prueba para acreditar la existencia de causas de fuerza mayor
5. Relación nominal de los trabajadores afectados.
6. Información sobre la composición de la representación de los trabajadores

Silencio administrativo positivo (art. 24.2 Ley 39/2015).

Carácter preferente del trabajo a distancia (art. 5 RD-Ley 8/2020).

2

Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor

Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor

1

Cuando la **Autoridad Laboral autorice la suspensión del contrato o reducción de la jornada** por fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en los términos del RDL, la empresa quedará **exonerada** del abono de **la aportación empresarial** y de las **cuotas** por recaudación conjunta.

2

Periodo de aplicación: mientras dure el periodo de suspensión o reducción.

3

Condición para la aplicación del beneficio: que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera <50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

❖ ≥ 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial

4

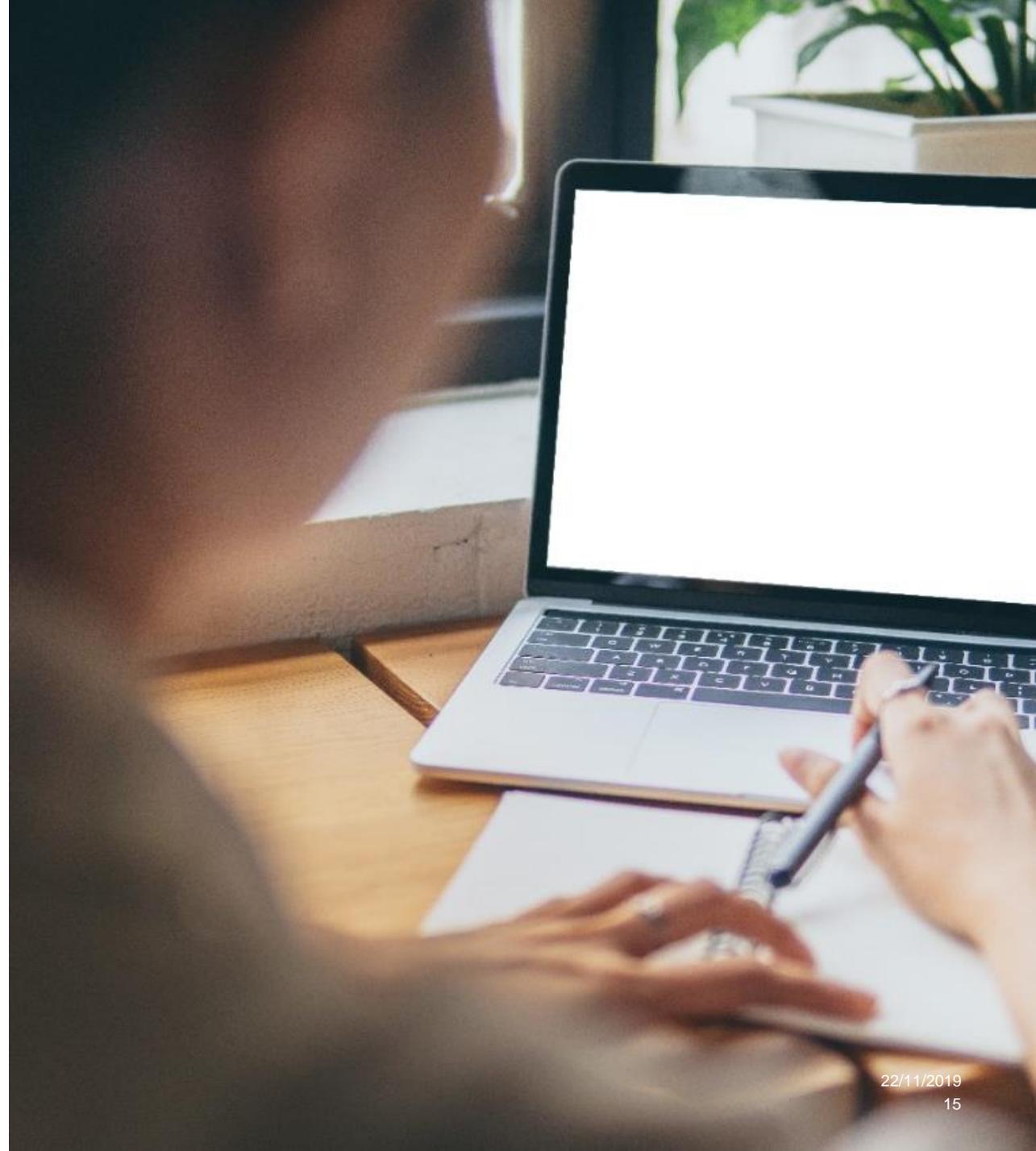
Para el disfrute del beneficio será precisa solicitud expresa por parte de la empresa.
(Solve et repete)

3

ERTE por causas ETOP.

ERTE por causas ETOP

- 1) Resultará de aplicación si las **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción** están **relacionadas con el COVID-19**.
- 2) En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores:
 1. Comisión representativa integrada **por sindicatos más representativos** y representativos de sector que, además, que tengan legitimación para negociar el convenio colectivo.
 2. En su defecto, estará integrada por **tres trabajadores/as de la empresa** elegidos/as conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- 3) **Plazos:**
 - 5 días para conformar la comisión
 - 7 días de periodo máximo de consultas
 - 7 días para la emisión del informe por parte de la ITSS, 7 días (y su solicitud será potestativa para la AL).



Comentarios

Especialidades del procedimiento general del art. 47 del ET:

- 1) La consulta se llevará a cabo en una **única comisión negociadora**, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento.
- 2) La comisión negociadora estará **integrada por un máximo de trece miembros** en representación de cada una de las partes.
- 3) La intervención como **interlocutores** ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los **sujetos indicados en el artículo 41.4.**

(Si alguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores y otros no, la comisión estará integrada únicamente por representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con dichos representantes. Y ello salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión a que se refiere la letra a), en cuyo caso la comisión representativa estará integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y por miembros de las comisiones previstas en dicho párrafo, en proporción al número de trabajadores que representen.

En el supuesto de que uno o varios centros de trabajo afectados por el procedimiento que no cuenten con representantes legales de los trabajadores opten por no designar la comisión de la letra a), se asignará su representación a los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados que cuenten con ellos, en proporción al número de trabajadores que representen.)

- 4) **El plazo máximo para la constitución de la comisión** representativa será de **7 días** (¿versus 5?) desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de 15 días (5 días)

4

Protección por desempleo
en los procedimientos de
suspensión del contrato o
reducción de jornada

Protección por desempleo en los procedimientos de suspensión del contrato o reducción de jornada

1 Prestación por desempleo:

1. Reconocimiento de la prestación aún cuando el trabajador carezca del periodo de cotización mínimo para ello
2. No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2 Duración:

Hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

3

Personas con contrato fijo discontinuo o contratadas para realizar trabajos fijos y periódicos que hayan visto suspendidos sus contratos como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. (¿Cuándo afectamos?)

4

Se suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de modo que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

5

Disposición Transitoria.

Disposición transitoria

1. **La regulación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada previsto en este RDL por fuerza mayor y por causas ETOP relacionadas con el COVID-19 solo resultará de aplicación a aquellos expedientes iniciados o comunicados a partir de su entrada en vigor (18 marzo).**
2. Por el contrario, **la regulación en materia de cotización y prestación por desempleo también resultará de aplicación a los procedimientos autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este RDL siempre que la medida derive directamente del COVID-19.**
3. ¿Cómo opera la salvaguarda de empleo?
4. ¿Qué pasará cuando finalice el estado de alarma si persiste la pérdida de actividad? Guía del Ministerio vs Oficio de la DGT.

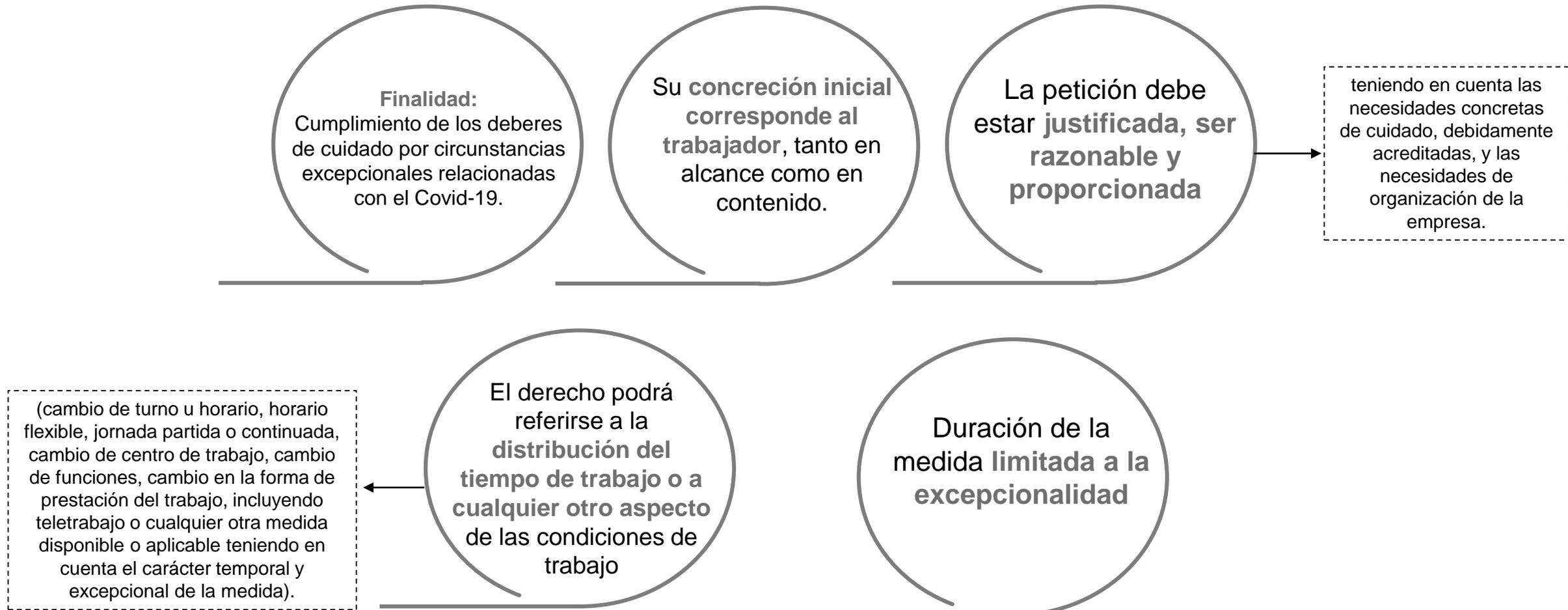


Adaptación y reducción de jornada por circunstancias excepcionales derivadas del COVID-19 (art. 6).

Derecho de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales derivadas del Covid-19 (art. 6)

1. Tendrán derecho **los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas (cónyuge o pareja de hecho y familiares por consanguinidad hasta el segundo grado) cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.**
2. Dichas circunstancias excepcionales son:
 - Que sea **necesaria la presencia del trabajador para el cuidado** por razones de edad, enfermedad o discapacidad que, como consecuencia directa del COVID-19, necesite cuidado personal y directo;
 - o que existan **decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19** que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada;
 - o **cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia** directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora **no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el covid-19.**
3. El ejercicio del derecho deberá ser **justificado, razonable y proporcionado** en relación con la situación de la empresa.
4. Si la persona trabajadora ya venía disfrutando de reducción o adaptación de jornada, **podrá renunciar temporalmente a los términos fijados o bien imponer su modificación** si concurren dichas circunstancias excepcionales. En este caso, la petición deberá acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, **presumiéndose** que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario

Derecho de adaptación:



Reducción especial de la jornada



Comentarios

1. Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera **ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos**.
2. DA 2ª RD 463/2020 14 de marzo: **Interrupción plazos salvo tutela DF y conflicto colectivo**.
3. Resolución del Secretario de Estado de Justicia de 14 de marzo de 2020. Servicios esenciales: **Celebración juicios declarados urgentes por la ley y las medidas cautelares urgentes y preferentes**

Procedimientos urgentes declarados por la LJS:

1. **Despidos colectivos** por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor (arts. 124).
2. **Vacaciones** (art. 125 y 126).
3. **Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el registro y la certificación de la representatividad sindical.** Certificación de capacidad representativa sindical (art. 133 y ss.).
4. **Movilidad geográfica, MSCT, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor** (art. 138).
5. Derechos de **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente (art. 139).
6. **Impugnación de altas médicas** (art. 140).
7. Proceso de **conflictos colectivos** (art. 153 y ss.).
8. Procedimiento de tutela de **DDFF y libertades públicas** (art. 177).



Turno de preguntas

COVID-19: Implicaciones laborales del RDL 8/2020 de Medidas Urgentes

Marc Carrera

Socio responsable del área de Derecho Laboral de PwC

marc.carrera.domenech@pwc.com