AREA LABORAL

NOTA TECNICA SOBRE LAS HERRAMIENTAS LABORALES A DISPOSICION DE LA EMPRESA EN LA SITUACION CREADA POR LA SITUACION DEL ESTADO DE ALARMA PROVOCADA POR EL COVID-19.

Ante la situación excepcional de estado de alarma en la que nos encontramos, se hace necesario informar acerca de las herramientas jurídico-laborales existentes para afrontar los desequilibrios de plantilla que se pueden generar por la repercusión que tengan las consecuencias de tal estado de alarma sobre el empleo y la actividad empresarial.

En primer lugar, debemos indicar que el RD 463/2020, de 14 de marzo, que declara el estado de alarma por la crisis del COVID-19, permite los desplazamientos necesarios para ir a trabajar, ello sin perjuicio de incentivar medidas laborales de flexibilidad en la prestación de servicios que eviten en lo posible los desplazamientos a los lugares de trabajo.

En segundo lugar, debemos mencionar que la rigidez de las herramientas de trabajo habituales insertas en la normativa laboral es incompatible con la solución a la problemática laboral generada en una situación totalmente extraordinaria como la que nos encontramos, y cambiante en brevísimos espacios de tiempo, sin bien podemos emplear las mismas, con los requisitos y matices a los que hacemos mención seguidamente:

Medidas laborales:

1. **Teletrabajo**: el objetivo es organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de persona a persona. Requiere acuerdo con el empleado. Su eficacia depende evidentemente de las características del puesto de trabajo.

2. **Concesión de vacaciones**: comunicación al empleado del disfrute de vacaciones devengadas o pendientes de devengo, acomodadas a las nuevas

circunstancias sobrevenidas. Se trata de una situación excepcional, dado que las vacaciones se deben comunicar con al menos 2 meses de antelación. Habría igualmente que consultar el convenio colectivo de aplicación de cada empresa en particular.

3. **Redistribución de la jornada anual de trabajo**: requiere acuerdo con el empleado. El objeto último es que las horas / jornadas no trabajadas puedan recuperarse posteriormente.

4. **Licencias retribuidas**

5. **Licencias no retribuidas**: requieren acuerdo.

6. **Suspensión del contrato de trabajo por acuerdo entre ambas partes**: requiere acuerdo y no da derecho a prestación por desempleo.

7. **Suspensión de los contratos de trabajo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas coyunturales)**: requiere un procedimiento consistente en un preaviso de 7/15 días máximo, dependiendo de la existencia o no de representantes de los trabajadores en la empresa, y posterior periodo de consultas de 15 días máximo con los representantes de los trabajadores o la representación creada ad hoc.

   A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunica a la autoridad laboral y a la representación de los trabajadores la decisión empresarial, con independencia de la existencia de acuerdo o no, y procede posteriormente a la notificación individual a los trabajadores afectados.

   La medida surtirá efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral.

   El procedimiento y sus plazos (preaviso y periodo de consultas) se podrían reducir en el tiempo, si hubiera previamente acuerdo con los trabajadores / representantes de los trabadores.

Es previsible que se dicten próximamente novedades que reduzcan temporalmente los plazos establecidos para los ERTES fundamentados por la presente situación de estado de alarma.

La situación da derecho a prestación por desempleo.

8. **Suspensión de los contratos de trabajo (ERTE) por fuerza mayor (causa coyuntural)**: El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

   La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

   En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con lo establecido en el número anterior.

   La situación da derecho a prestación por desempleo.

9. **Extinción de contratos de trabajo por despido objetivo individual o ERE extintivo**: supuesto que las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción hayan devenido en causas estructurales.

   El despido objetivo requiere de una comunicación individual en la que se haga constar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción estructurales.

El ERE extintivo requiere de un procedimiento similar al ERTE suspensivo (preaviso y periodo de consultas), con matices temporales diferenciales.

16 marzo 2020