

CONTENIDO LABORAL DEL R.D. 463/2020 POR EL QUE SE DECLARA EL ESTADO DE ALARMA

Tiene una duración de 15 días, susceptible de prorrogarse, y no supone la suspensión de ningún derecho fundamental, al no haberse decretado el estado de excepción o sitio.

Y estas serían, de modo resumido, las principales notas:

a) Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, **(por lo tanto, no afecta a fábricas ni empresas que no tengan establecimientos minoristas)**, a excepción de los siguientes establecimientos:

- alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad.
- farmacias
- médicos
- ópticas y productos ortopédicos
- peluquerías
- prensa y papelería
- combustible para automoción
- estancos
- equipos tecnológicos y telecomunicaciones
- alimentos para animales de compañía
- comercio por internet, telefónico o por correspondencia
- tintorerías y lavanderías.

Dicho de otra manera, **aquellos negocios con establecimientos minoristas que no están en esta lista de exclusiones han de cesar sus actividades y gestionar este cese con su plantilla laboral.**

b) Queda limitada la libertad de circulación, si bien **se puede circular por las vías de uso público para los desplazamientos de ida y de vuelta al lugar de trabajo.**

Las empresas tienen obligación de procurar trabajo a sus empleados, por lo que, si no es posible teletrabajar, las empresas tienen que tomar una decisión, o dejarles trabajar (en condiciones que garanticen su seguridad), o articular cualquiera de las medidas de flexibilización de plantillas que están previstas por la Ley, y procederemos a detallar.

c) Desde el punto de vista jurídico, también hay novedades de interés:

- **Se suspenden los plazos de prescripción y caducidad** de cualesquiera acciones y derechos durante la vigencia del estado de alarma y, en su caso, prórrogas que se adopten

- **Se suspenden términos y se suspenden los plazos procesales** para todos los órdenes judiciales. No obstante, **en el Orden laboral se mantienen los términos y plazos para los procedimientos de conflicto colectivo y para tutela de derechos fundamentales.**
- **Se suspenden también los plazos en vía administrativa.**
- Aunque no figura en el RD. les informamos también que se **han suspendido los señalamientos judiciales y los actos de conciliación administrativa (SAMA o UMAC)**

Hasta aquí las novedades, a partir de aquí trataremos de plantear soluciones para nuestras empresas y nuestros autónomos.

Como a todo el mundo se le ocurre, no todas las empresas tienen las mismas necesidades, y, por tanto, no todas necesitan la misma solución.

Hay empresas que tendrán que contratar trabajadores (relacionadas con la salud, comercio de alimentación, transporte, etc...) y otras, lamentablemente la mayoría que deberemos hacer un parón de actividad o, al menos regular la asistencia al trabajo.

Entre las opciones que nos presenta la normativa laboral a día de hoy tenemos:

TELETRABAJO

Se regular en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y obliga a acuerdo por escrito: *“Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*

Es cierto que, en la circunstancia actual, podría discutirse que es la actividad preponderante, porque obedece a una necesidad, esperemos, temporal, pero se recomienda un acuerdo. **En el caso que deseen un modelo de acuerdo, estaríamos encantados en proporcionarlo.**

Es importante recordar, que, con el teletrabajo, los empleados cotizan a la seguridad social y perciben su salario en la forma habitual y es obligatorio **registrar su horario de trabajo.**

Será importante acordar quién pone los medios para trabajar y la posible compensación económica por utilizar los medios de los trabajadores, si no es posible poner a disposición medios de la empresa.

DISTRIBUCIÓN DE IRREGULAR DE LA JORNADA

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, permite conforme a lo que especifique cada convenio o mediante pacto o acuerdo en defecto de aquel, que la empresa pueda distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año.

La Ley especifica que la empresa puede distribuir irregularmente la jornada en un 10 % del total de esta, que podrá ser ampliado en Convenio.

En esta situación se podrá hacer una bolsa de horas, para poder luego exigir su recuperación cuando volvamos a la normalidad, en un período de doce meses.

Hay que tener en cuenta que, en una jornada anual de 1800 horas, un 10 % representan 180 horas que equivalen a casi 22 días de trabajo efectivo, que, insistimos, podrá exigirse su recuperación en los próximos doce meses.

Durante este tiempo, los trabajadores permanecerán en sus casas y percibirán el 100 % de su sueldo, cotizando a la seguridad social en la forma habitual.

En el caso que deseen un modelo de acuerdo, estaríamos encantados en proporcionarlo.

VACACIONES PACTADAS

Para esta medida, es necesario acuerdo, por cuanto la empresa NO lo puede imponer.

En el caso que deseen un modelo de acuerdo, estaríamos encantados en proporcionarlo.

PERMISOS RETRIBUIDOS CON O SIN SUELDO

Otra de las medidas previstas es conceder permisos a la plantilla mientras dure la situación de emergencia.

Si es permiso retribuido, hay obligación de pago de salario y de cotización a la seguridad social, sin posibilidad de exigir recuperación (ello está previsto para la distribución irregular de la jornada).

Si el permiso concedido es sin sueldo, no habría salario, pero sí cotización.

En el caso que deseen un modelo de acuerdo, estaríamos encantados en proporcionarlo.

ERTE

Para aquellas empresas en las que las medidas anteriores no son suficientes u óptimas, se habrá de optar por el ERTE, advirtiendo que estamos a la espera de que el próximo martes se dicte por el Gobierno un RD en el que, al parecer, se simplificará el procedimiento de ERTEs de forma específica para esta situación excepcional.

Y aunque quizás nos estemos adelantando, porque es posible que se adelgacen las exigencias para implementar un ERTE en los próximos días, a día de hoy, se exige:

- una memoria,

- un informe técnico de las causas productivas y organizativas,
- un preaviso para que se constituya la comisión negociadora por parte de los trabajadores de 7 días si hay comité, y 15 si no lo hay.
- un proceso de negociación de, como máximo, 15 días
- la intervención de Trabajo, aunque su aplicación por parte de la empresa no depende de una autorización administrativa.

Es deseable que este martes nos proporcionen una herramienta más rápida y simple para atenuar los efectos de esta crisis en las empresas, pero de momento no podemos informar de nada que no sea lo referido anteriormente.

Es importante reseñar que el ERTE (normal) sería para aquellas empresas que NO tienen un cierre declarado por el la Administración (factorías, talleres, etc.), porque para aquellas que se les ha cerrado administrativamente su negocio, o en aquellas localidades confinadas, tendríamos lo que se denomina ERTE de fuerza mayor, que es más rápido, pero requiere de autorización administrativa, previa intervención de la Inspección de Trabajo.

Adjuntamos documento a solicitar a la Autoridad Laboral

(<https://www.aragon.es/documents/20127/674325/SOLICITUD%20CONST.%20EXISTENCIA%20FUERZA%20MAYOR.pdf/9062656a-64b5-967e-bc63-a14c3f32b556>)

CONCLUSIONES

Ante la situación descrita, y hasta que no tengamos la regulación de cómo se tramitarán estos ERTE's de urgencia, lo que sí podemos recomendar a las empresas es lo siguiente:

- Que **vayan acordando ya con sus trabajadores la aprobación de un ERTE**, (el martes veremos cómo lo articulamos), **o de cualquiera otra medida de flexibilidad**, como puede ser disfrute anticipado de las vacaciones (ha de ser con acuerdo), jornada irregular con bolsa de horas recuperable, etc.
- Que adelanten el estudio y redacción de aquella información necesaria para la memoria del ERTE, como puede ser:
 - La relación de trabajadores afectados en el ERTE, con sus datos personales, profesionales y de seguridad social,
 - Qué tipo de medida se precisa: cese total, cese parcial, un determinado colectivo de trabajadores a jornada parcial, etc.....
 - Explicación técnica, productiva y organizativa del porqué se necesita ese tipo de medida, (total, parcial, etc.), en atención a las características concretas del negocio