

NOTA INFORMATIVA

INCIDENCIA DEL ESTADO DE ALARMA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES

NOTA INFORMATIVA SOBRE INCIDENCIA DEL ESTADO DE ALARMA EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES.

En espera de que por el **Gobierno de España se adopten en las próximas horas las medidas de carácter laboral y social** anunciadas para paliar los efectos de la declaración del estado de alarma por el RDL 463/2020, de 14 de marzo, la situación que se genera a partir de su entrada en vigor, al suspenderse el funcionamiento ordinario de la mayoría de las actividades económicas y sociales, puede provocar en el ámbito laboral y las empresas importantes consecuencias que conviene analizar, a tenor del contenido y alcance del referido Real Decreto.

1. Empresas obligadas a suspender o reducir su actividad.

Aquellas empresas que por virtud del decreto del estado de alarma, o en aplicación de la normativa que en este mismo sentido se dicte por la Comunidad Autónoma, vienen obligadas a suspender o reducir su actividad empresarial, con el fin de poder afrontar su situación con respecto a sus trabajadores pueden acogerse al supuesto de fuerza mayor e iniciar el **procedimiento de suspensión temporal de empleo**, conforme a lo regulado en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012.

Estas son las cuestiones a tener en cuenta:

- La existencia de **fuerza mayor**, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, **deberá ser constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo el siguiente procedimiento.
- El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa**, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y **simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores**, quienes

ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

- La **autoridad laboral competente**, en Andalucía la **Consejería de Empleo** (Delegaciones Territoriales y/o Dirección General de Trabajo y Bienestar Social) recabará, con carácter preceptivo, **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables.
- La **resolución de la autoridad laboral** se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el **plazo de cinco días** desde la solicitud y **deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa**, correspondiendo a ésta la decisión sobre la extinción de los contratos, o la suspensión temporal de los mismos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.
- Quedamos en expectativas de las **medidas que puedan ser aprobadas por el Consejo de Ministro** en orden a aplicar posibles exenciones a las cotizaciones empresariales a la seguridad social de los trabajadores en suspensión temporal de empleo, así como de otras medidas complementaria para determinar no consumido la prestación por desempleo de los trabajadores afectados mientras dure la suspensión.

2. Empresas en dificultades económicas por reducción de su actividad.

Igualmente podrían plantearse iniciar un procedimiento de suspensión temporal por causas económicas, técnicas y productivas, supuesto que podrá presentarse en una diversidad de sectores empresariales que aunque no estén obligados a la suspensión de su actividad empresarial van a encontrarse en serias dificultades económicas como consecuencia inmediata de la paralización casi total de la economía, no solo nacional, sino a nivel mundial.

En este caso, e igualmente **salvo que se produzca un cambio normativo** tendente a **agilizar el procedimiento actualmente en vigor**, habrá que iniciar un proceso con los siguientes requisitos:

- El procedimiento se iniciará por escrito, **mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, con copia a la autoridad laboral**, con el contenido y la documentación establecida para el despido colectivo con las siguientes particularidades:
 - La documentación justificativa de la causa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la estrictamente necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.
 - La documentación económica se limitará al último ejercicio completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la solicitud del procedimiento.
 - En todo caso, la comunicación empresarial deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.
- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el

art.41.4 del Estatuto de los trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

- La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.
- **Notificación de las medidas a los trabajadores afectados.** Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión, en un **plazo máximo de 15 días** a contar desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas. Tras la comunicación de la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.
- **Impugnación ante la jurisdicción social.** Los representantes de los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial a través de la acción de conflicto colectivo prevista en el artículo 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, siempre y cuando la aplicación de las medidas adoptadas por la empresa afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales fijados en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los trabajadores afectados también podrán ejercer acciones individuales contra la decisión empresarial. No obstante, la interposición del conflicto colectivo por

los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

- La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.
- **Obligaciones empresariales durante las medidas.** Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad. Esta obligación por razones obvias, deberá estar exenta de cumplimiento, por cuanto la presencia de trabajadores en esta supuesta actividad formativa es contraria a la finalidad del estado de alarma decretado.
- En los supuestos de suspensión de contratos, la empresa está obligada a cotizar a la Seguridad Social la parte de la empresa por los trabajadores afectados y durante todo el período de duración de la suspensión. Del mismo

modo que lo dicho en el apartado anterior, a expensas de las medidas que se establezcan en este sentido.

- En los casos de reducción de la jornada, ésta se interrumpirá de forma intermitente el número de horas al día o de días a la semana o al mes o al año, que la empresa hubiese comunicado. La empresa deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal de estos períodos de inactividad por los trabajadores afectados.

3. Situación general para el conjunto de empresas y trabajadores.

Las actividades no contempladas en el Anexo del Real Decreto con carácter general podrán **seguir desarrollándose con la normalidad que la situación lo permita**, existiendo la **obligación de trabajar** para los trabajadores de las empresas no afectadas, si bien, las empresas dentro del marco legal actual podrán acordar **medidas internas que permitan una adecuada flexibilidad en la prestación del trabajo**, teniendo en cuenta el conjunto global de la situación, que por la suspensión de las actividades docentes y el cierre de los centros asistenciales de mayores puede generar en los trabajadores problemas de conciliación familiar.

En estos casos se pueden determinar **medidas alternativas** como el **teletrabajo, turnos, flexibilidad horaria, permisos, reorganización de vacaciones, adaptación y distribución de la jornada, etc.**

Medidas que deben ser acordadas bien de manera colectiva o individual en función de las circunstancias personales que puedan presentarse, y que deben acordarse en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, **deberá tenerse en siempre en consideración la finalidad principal de la medida adoptada en este estado de alarma**, que no es otra que evitar la propagación del virus COVID-19, de manera que las

decisiones que se tomen en las empresas, tanto las que se encuentran en la **órbita del poder de dirección que compete a la empresa**, como las que se deban adoptar por **acuerdo con la representación de los trabajadores** deben tender a este fin principal: **preservar la seguridad y salud de las personas en el entorno de la empresa (trabajadores, clientes, proveedores)** y procurar **el mantenimiento de la actividad productiva en los términos más factibles posibles** para evitar el colapso de la economía y nuestra capacidad productiva.

4. El Acuerdo de los Agentes Sociales y Económicos.

Con el propósito de mitigar los efectos negativos en el ámbito laboral de la situación creada por el coronavirus, las organizaciones sindicales CCOO, UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, han suscrito un documento de propuestas para que por el Gobierno se adopten medidas extraordinarias en el ámbito laboral y de seguridad social:

- La consideración de causa de fuerza mayor en los expedientes de regulación temporal de empleo las medidas extraordinarias que afecten al cierre o cancelación de actividades.
- Los períodos de desempleo consumidos durante la suspensión temporal no podrán perjudicar el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo (contador a cero).
- Suspender la obligación de pago de las cotizaciones por parte de las empresas.
- Sin menoscabo de las garantía jurídicas, aligerar el procedimiento y la documentación a aportar, y el carácter potestativo del informe de la inspección de trabajo en el expediente de regulación de empleo.

- La adaptación de la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas a las situaciones provocadas por el coronavirus.
- La reducción de los plazos en el procedimiento de negociación.
- Los trabajadores en situación de contagio o aislamiento, en línea con el Real Decreto Ley 6/2020, percibirán un complemento de hasta el 100% de sus retribuciones con cargo al fondo de ayuda extraordinario.
- Facilitar la realización del teletrabajo por razones extraordinarias de salud pública en los sectores que no lo tengan regulado por convenio. A este efecto, se entenderá cumplida la obligación de las empresas de evaluar los riesgos con la autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.

5. ANEXO. OFICIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL.

Se acompaña como anexo a esta Nota Informativa el **Oficio del Ministerio de Trabajo y Economía social sobre los expedientes suspensivos y de reducción de jornada por le COVID 19**. En el mismo se recoge el concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.

Asimismo, el concepto de fuerza mayor temporal, requisitos procedimentales de la fuerza mayor y la duración y extensión personal de las medidas. Por último, la posibilidad de adopción de medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.



MINISTERIO
DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: DGE-SGON-811CRA

FECHA: 12.03.2020

ASUNTO: **NOTA INTERNA SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19**

DESTINATARIO:

Ante la incidencia del Coronavirus Covid-19 y sus efectos sobre la actividad de las empresas y las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada que pudieran adoptarse como consecuencia de dicha situación, se elabora esta nota interna:

1. Concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.

Nos referimos, con carácter general, a las medidas de suspensión o reducción de jornada, artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas objetivas que justifican la suspensión temporal de los contratos- con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios y conservación de los derechos laborales básicos.

Estas medidas pueden ser adoptadas por las empresas:

- Como medidas internas de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.
- Como medidas que se derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acaecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.

2. La fuerza mayor temporal

2.1 La fuerza mayor se singulariza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta respecto de las



consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la propia mercantil.

La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen sus objeto

En general, por lo tanto, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias

a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, 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.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.

b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.

c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

2.2 Algunos requisitos procedimentales de la fuerza mayor:

a) Régimen temporal

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha del hecho causante y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la Autoridad competente o mientras persistan, en la medida descrita en el apartado anterior, las circunstancias graves y extraordinarias.

b) Procedimiento y autoridad laboral competente

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario, en todo caso, seguir el procedimiento establecido al efecto, siendo necesaria la previa autorización de la autoridad laboral a quien corresponde constatar la existencia de la fuerza mayor.



A estos efectos hay que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista en el artículo 25 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.
- No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.
- En el caso de que la situación descrita afecte a las a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores.
- En el caso de contrata que presten sus servicios en el sector público, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Ley de contratos del sector público respecto del mantenimiento o suspensión de sus efectos económicos.

c) Duración y extensión personal de las medidas

La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a la concurrencia de la fuerza mayor de la que trae su causa.

Asimismo, la extensión personal de la medida o las personas trabajadoras afectadas por la misma se limitará a aquellas cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor,

No obstante lo previsto en los dos párrafos anteriores, debe entenderse que la concreción en duración y ámbito subjetivo que exige la causa de fuerza mayor temporal no impide la comunicación por la empresa de medidas de suspensión derivadas de causas económicas y productivas respecto del resto de la plantilla o para un periodo temporal ulterior.



3. Medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas.

Al margen de la situación prevista en el apartado anterior con las limitaciones objetivas, causales y temporales previstas, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada que, con carácter general, se verán fundadas en causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, organizativas o técnicas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo, o de cambios en los en los sistemas o métodos de trabajo, respectivamente.

En estos casos, se seguirán las normas procedimentales establecidas al efecto por la normativa de aplicación.

En Madrid a 16 de marzo de 2020