DWF-RCD ALERT

Marzo 2020

Laboral

CORONAVIRUS (COVID-19): NOTA INFORMATIVA SOBRE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

RESUMEN

Aunque la mayoría de empresas están impulsando el teletrabajo como medida de conciliación y solución paliativa a la propagación del virus, no todos los trabajadores pueden transformar su casa en su lugar de trabajo, por lo que deben simplemente cesar su actividad.

Según los últimos comunicados, el Gobierno pretende aprobar una serie de medidas que alivien a las empresas, como el aplazamiento del pago de impuestos a la Agencia Tributaria o reforzar las líneas de crédito oficial.

Hasta el momento, las empresas cuentan en su haber con medidas legales para reducir las consecuencias de esta crisis que sin duda plantea un reto para el tejido empresarial de nuestro país.

La regulación de estas medidas se recoge en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1483/2012 que regulan la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como las derivadas por fuerza mayor.

EFECTOS EN EL TEJIDO EMPRESARIAL

Los expedientes de regulación de empleo temporales (ERTE), como su nombre indica y a diferencia de los permanentes, conocidos como ERE, permiten a las empresas adoptar medidas de forma temporal para salvaguardar la propia existencia de la empresa. Hablamos de acciones como la suspensión de los contratos de trabajo o de reducción de jornada hasta que se pueda retomar con normalidad el desarrollo de la actividad.

La principal consecuencia es que el empresario deja de abonar el salario correspondiente por el tiempo no trabajado.

Estas medidas pueden ser un salvavidas de la actividad empresarial que permitirá a los empleados afectados por un ERTE pasar a situación de desempleo y cobrar la prestación que les corresponda, o cobrar la parte proporcional de su salario por la nueva jornada laboral pactada.

ERTE Y NEGOCIACIÓN

Efectuar un ERTE solo es posible tras una negociación de las condiciones con los representantes de los trabajadores tras el oportuno periodo de consultas, pero este último **no será necesario** con una autorización por parte de la autoridad laboral constatando la existencia de una situación de ***fuerza mayor***.

© Marzo 2020 ROUSAUD COSTAS DURAN SLPU. Quedan reservados todos los derechos. La reproducción, distribución, comunicación pública, transformación o cualquier otra forma de explotación, total y/o parcial, de este documento está sujeta a la autorización expresa por parte de DWF-RCD. Si no desea recibir más DWF-RCD Alerts, por favor, responda a este mensaje. La presente circular contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica-fiscal.

FUERZA MAYOR Y CORONAVIRUS

La guía del Ministerio de Trabajo entiende como fuerza mayor, a efectos de la regulación temporal de empleo, con carácter general, aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilidad la actividad laboral.

En nuestra actual legislación vigente, ya se recoge la fuerza mayor en zonas afectadas gravemente por una emergencia de protección civil. En concreto, el art. 24.2.b) de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil dispone lo siguiente:

"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 queden 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".

CONSECUENCIAS DE LA FUERZA MAYOR EN MATERIA DE ERTES Y ERES

Si el ERTE o ERE acordado por la empresa tiene causa directa en la actual situación de emergencia, así como las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma (debidamente acreditadas), tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor con las siguientes consecuencias:

1. Suspensión o extinción de contratos de trabajo afectados por la medida.
2. Dejar de abonar el salario correspondiente por el tiempo de trabajo mientras dura el período de suspensión
3. La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dura el periodo de suspensión, manteniendo el periodo como cotizado.
4. El Fondo de Garantía Salarial abonará las indemnizaciones de las extinciones acordadas, con los límites legalmente establecidos.

En todo caso, esta situación deberá ser constatada por la Autoridad Laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, en base al procedimiento establecido al efecto. La resolución se dictará, tras llevarse a cabo las actuaciones e informe indispensable, 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. La decisión surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

En este sentido, la jurisprudencia ha señalado como elementos determinantes de la fuerza mayor la existencia de un acontecimiento imprevisible y ajeno a la voluntad del empresario que de forma inevitable incida sobre el desarrollo o continuidad de la actividad laboral. En definitiva, se debe constatar que se dan circunstancias de imprevisibilidad, inevitabilidad, imposibilidad y relación causal derivada de la fuerza mayor.

En la situación actual, aplicar un ERTE puede ser una medida de protección que las empresas usen para asegurar su continuidad una vez controlado el virus, pero es fundamental que el Gobierno y los líderes europeos ayuden a minimizar el

© Marzo 2020 ROUSAUD COSTAS DURAN SLPU. Quedan reservados todos los derechos. La reproducción, distribución, comunicación pública, transformación o cualquier otra forma de explotación, total y/o parcial, de este documento está sujeta a la autorización expresa por parte de DWF-RCD. Si no desea recibir más DWF-RCD Alerts, por favor, responda a este mensaje. La presente circular contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica-fiscal.

impacto económico negativo que se está produciendo. Bien sea a través de ayudas a las empresas para que no tengan que despedir trabajadores o incluso, en el peor de los casos, cerrar; o bien para contrarrestar la pérdida de poder adquisitivo de los ciudadanos.

Desde el equipo de DWF-RCD nos ponemos a disposición del cliente para ayudarle y aconsejarle en sus decisiones para combatir la emergencia de esta situación y garantizar la viabilidad de su negocio.

¿TIENE ALGUNA CONSULTA?

Desde el Área de Derecho Laboral trabajamos para poder dar respuesta a las dudas que la actual situación pueda plantear. Si tiene alguna consulta, no dude en ponerse en contacto con nosotros.

CONTACTO:

Cristina Samaranch
Socia del Área de Derecho Laboral
cristina.samaranch@dwf-rcd.law
www.dwf-rcd.law

© Marzo 2020 ROUSAUD COSTAS DURAN SLPU. Quedan reservados todos los derechos. La reproducción, distribución, comunicación pública, transformación o cualquier otra forma de explotación, total y/o parcial, de este documento está sujeta a la autorización expresa por parte de DWF-RCD. Si no desea recibir más DWF-RCD Alerts, por favor, responda a este mensaje. La presente circular contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica-fiscal.