

## **Circular nº 2 Alerta por COVID-19**

Estimado Cliente,

Con la crisis del coronavirus son muchos de Vds., a los que asesoramos desde nuestro Área Laboral que nos plantean dudas sobre sus derechos en esta área y sobre las medidas que deben tomar como empresas ante esta alerta mundial que atravesamos específicamente sobre el ERE, ERTE y Coronavirus. ¿Qué medidas empresariales temporales caben? ¿Como se pueden afrontar de inmediato los efectos para la empresa del Coronavirus CoVid19?.

Por ello, en **DE LORENZO ABOGADOS** y a pesar del Estado de Alarma por la situación pandémica que estamos sufriendo, y de la decisión por un principio de prudencia de liberar a todos nuestros empleados del trabajo presencial en el Bufete, intentaremos que nuestra actividad asesora no se interrumpa haciéndola por vía telemática, y de una forma paralela a las circunstancias y decisiones que el Gobierno vaya tomando ir resolviendo cuestiones básicas que nos afectarán en los próximos días.

Para resolver estas cuestiones laborales inicialmente indicadas debemos acudir a lo previsto en la legislación laboral, y las medidas que el Gobierno vaya aprobando, la ultima contenida en el “Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19”. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3580](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3580), y el Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma

para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692>. Aunque seguimos esperando nueva normativa que agilicen los trámites como es en el caso de aplicar un ERTE.

En la anterior circular ya informábamos que una de las medidas organizativas en el trabajo para reducir el riesgo de contagio indicada es el **teletrabajo**, cuya implantación sería una medida "**temporal y extraordinaria**", y la obligación de firmar un anexo entre las partes.

También en la misma recordábamos que las **vacaciones**, deben ser de común acuerdo y no pueden ser impuestas de manera unilateral, ya que además se exige un conocimiento previo de 2 meses, salvo que se llegara a un acuerdo con el propio trabajador.

El artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que las vacaciones deben acordarse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. En algunos contratos se especifica que la empresa decide una parte de las vacaciones del empleado, pero debe notificarlas con al menos dos meses de antelación, como ya indicábamos en la circular.

Y la medida que ahora las empresas se están planteando es, si se puede o no **tramitar el ERTE por coronavirus y cómo hacerlo**.

Un **ERTE** es un expediente de regulación de empleo temporal. Básicamente, consiste en una autorización que recibe una empresa para poder suspender temporalmente los contratos de trabajo de sus empleados o reducir las jornadas.

El trabajador sigue estando contratado por la

empresa, pero en un régimen especial. Los aspectos diferenciadores son que, por un lado, no se cobrará el salario, y por otro lado que los trabajadores no generan derecho a pagas extras ni a vacaciones.

Es importante destacar que en caso de **ERTE**, el empresario está obligado a mantener a los trabajadores dados de alta y seguir pagando el 100% de su aportación a la Seguridad Social. La ley no establece un periodo temporal de los **ERTEs**, de hecho se pueden encadenar varios si la situación así lo justifica.

El Estatuto de los Trabajadores, permiten a las empresas reducir la jornada de su plantilla, suspender temporalmente los contratos de sus trabajadores o extinguir definitivamente las relaciones laborales. Se trata de medidas que afectan de manera colectiva, y que requieren el control por parte de la autoridad laboral, que vela por el cumplimiento de la legislación laboral.

La medida de regulación de empleo que ante la situación incierta actual que nos encontramos, no es extinguir sino suspender la relación laboral a través del **ERTE**. El **ERTE** supone dejar suspendido la relación laboral de los trabajadores, lo que implica:

- Que el empleado ya no tendrá que prestar sus servicios.
- Ni el empleador tendrá que pagarle el salario.

Pese a ello, se conservarán algunos derechos laborales, como el derecho a recuperar el puesto de trabajo.

El **ERTE** puede ser por causas económicas, técnicas u organizativas, en este caso no puede imponerse de manera unilateral, sino que debe ser

autorizado por la autoridad laboral. Dicho trámite requiere de un periodo de consultas que para la situación actual el factor inmediatez dificulta su aplicación, aunque parece ser se preparan unas normas que podrían agilizarlo.

También nuestra regulación laboral permite **suspender la relación laboral por causas de fuerza mayor**. La fuerza mayor temporal como causa de suspensión de los contratos de trabajo exige un requisito de procedimiento, consistente en que la misma debe ser previamente constatada por la autoridad laboral.

La tramitación de un ERTE por fuerza mayor se regula en el artículo 51.7 del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Como hemos visto, para que el **ERTE** por coronavirus resultara procedente, se debería entender que concurre fuerza mayor. Para que una causa pueda motivar la suspensión de contratos como fuerza mayor, debe ser contrastada por la autoridad laboral, entendiéndose y a expensas de las normas que se dicten que el Estado de Alarma sería suficiente como tal.

Por tanto, la empresa al margen de acogerse en este caso al Estado de Alarma, deberá comunicar a los representantes legales de los trabajadores o a los que se vean afectados que va a tramitar el **ERTE**.

La autoridad laboral dispondrá de un plazo de 5 días para emitir su resolución, en la que podrá:

- **Constatar la existencia de la fuerza mayor.** En este caso, la empresa podrá decidir lo procedente sobre la suspensión de los contratos, dando traslado a la representación de

los trabajadores y a la autoridad laboral.

- **Denegar esta causa.** En este caso no se podrán suspender los contratos. Si la empresa procediera a la suspensión sin que concurra fuerza mayor, los trabajadores podrán impugnar su decisión. Al declararse improcedente, los trabajadores tendrán derecho a:
  - Reanudar su actividad laboral.
  - Recibir los salarios dejados de percibir.

Si finalmente se aprobara el ERTE y mientras durara la situación de alerta sanitaria, la empresa no estaría obligada a pagar los salarios. Sin embargo, **sí tendría que mantener el alta de la Seguridad Social de sus trabajadores** (art. 273.2 [LGSS](#)), cotizando por el 100% de la cuota empresarial.

Por su parte, y como ya se ha comentado, los empleados no tendrían que volver al trabajo hasta que se levantara la medida temporal. Además, siempre que cumplan los requisitos legalmente exigidos, **podrán cobrar el paro**. Además, el Ministerio de Trabajo estudia que, en el caso de suspensiones temporales de empleo (**ERTE**) por el impacto del [coronavirus](#) en las empresas, el tiempo de paro consumido por esos trabajadores no se tenga en cuenta.

En definitiva, dependemos que por parte de la autoridad laboral se entienda que un **ERTE por COVID-19**, por lo que en este sentido, es importante diferenciar como hemos venido indicando entre el **ERTE convencional y la suspensión de contratos derivados por causas de fuerza mayor**.

Dicho esto, se espera que el Gobierno tome medidas en los próximos días, pues en las zonas especialmente afectadas a causa del coronavirus

como es el caso de la Comunidad de Madrid, la tramitación de los **ERTEs** convencionales se antojan especialmente complicados y contrarios a las recomendaciones dadas por las autoridades sanitarias, en la medida que se señala la obligación de negociar con la RLT, así como por el hecho de que los plazos temporales que se manejan son amplios.

En caso de Declaración de Emergencia Sanitaria, la Seguridad Social podrá exonerar del abono de las cuotas de la Seguridad Social mientras dure el ERTE.

Finalmente, si el impacto del Coronavirus en la producción, no fuera coyuntural o temporal, y fuera estructural y definitivo, la solución es acudir a un ERE. En el ERE, tras la negociación del Periodo de Consultas, se acordaría la extinción indemnizada de los contratos de trabajo.

Por tanto, es probable que se acabe decretando la posibilidad de suspender los contratos por la vía derivada de fuerza mayor, o se establezcan medidas de carácter extraordinarias, si bien habrá que estar atentos al respecto, para lo que desde **DE LORENZO ABOGADOS** les seguiremos informando y quedando a su disposición para que en el caso de plantearse su solicitud de encargo profesional podamos resolverles cuantas dudas puedan plantearse.

