

EVERSHEDS
SUTHERLAND
NICEA



Alerta Informativa ESN:
COVID-19

Perspectiva Laboral

Alerta

Informativa ESN: COVID-19

Visión jurídica actual en España tras el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo de declaración de estado de alarma y el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo de medidas económicas del COVID-19.

Analizamos los retos que plantea la expansión del coronavirus en la actividad empresarial desde una visión legal.



Para más información relativa a [covid-19](#) acceda al siguiente [link](#) en nuestra página web



Perspectiva Laboral

[Real 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

BOE de 14 de marzo de 2020

Alerta informativa

Debido a la pandemia provocada por el COVID-19, el pasado 14 de marzo de 2020 se publicó el Real 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 (en adelante, "**Real Decreto 463/2020**") en virtud del cual se declaró el estado de alarma en todo el territorio nacional durante un plazo de 15 días naturales, sin perjuicio de eventuales prórrogas posteriores.

El Real Decreto 463/2020 establece medidas para proteger la salud y seguridad de los ciudadanos, algunas de las cuales afectan directamente al ámbito laboral y empresarial para permitir a empresarios y trabajadores continuar con su actividad adoptando medidas de seguridad y prevención.

Sin embargo, se establecen algunas restricciones a la continuidad de prestación de servicios laborales. Concretamente, en su artículo 10, el Real Decreto 463/2020 establece el cierre de la "*actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales*", indicando en su anexo los equipamientos y actividades cuya apertura al público queda expresamente suspendida. Entre ellos se encuentran, a modo de ejemplo, los locales deportivos, centros de ocio y diversión y de hostelería y restauración. Se establecen, además, algunas actividades que podrán mantenerse, como los comercios minoristas de alimentación y bebidas, establecimientos farmacéuticos y otros que se refieran a bienes de primera necesidad.

Asimismo, se han establecido en el Real Decreto 463/2020 medidas que permitan continuar con la actividad a las empresas no afectadas por las mencionadas restricciones. En este sentido, su artículo 7 restringe la libertad de movimiento de las personas durante la vigencia del estado de alarma, sin embargo, se contemplan una serie de excepciones entre las que se encuentra el "*desplazamiento al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial*".



Además, el Gobierno ha instado la aplicación de otras medidas que permitan garantizar a los empresarios la seguridad y salud de sus trabajadores en el entorno laboral. Por ello, se fomenta el teletrabajo, y los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19 se considerarán como situación asimilada a accidente de trabajo exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, conforme a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo.

Finalmente, el Real Decreto 463/2020 establece la suspensión de términos, así como la suspensión e interrupción de los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales (estableciéndose determinadas excepciones vinculadas en general a situaciones de urgencia o de protección de derechos fundamentales) y prevé que el cómputo de los plazos se reanuda en el momento en el que pierda su vigencia o, en su caso, lo hagan sus prórrogas. Asimismo, también se prevé la suspensión de plazos administrativos. A estos efectos, en caso de que necesite asesoramiento sobre un plazo o señalamiento judicial, rogamos se pongan en contacto con nosotros para poder analizar el caso concreto.

[Real Decreto 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

BOE 18 de marzo de 2020

Alerta informativa

A pesar de que el Real Decreto 463/2020 no contiene medidas expresamente orientadas a flexibilizar el marco legislativo laboral, con fecha de 18 de marzo de 2020, ha sido publicado el Real Decreto-ley 8/2020 (en adelante "**Real Decreto-ley 8/2020**") que responde a la demanda de flexibilización de las suspensiones de contratos previstas en el Estatuto de los Trabajadores. El Real Decreto-ley 8/2020 entra en vigor con fecha 18 de marzo 2020 y mantendrá su vigencia durante el plazo de un mes. Con independencia de que se establece una vigencia general durante el plazo de un mes (sin perjuicio de que se pudiera prorrogar su duración) se establece que las medidas siguientes de carácter laboral se mantendrán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria del COVID-19.

El procedimiento de **suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor**, procedimiento comúnmente denominado como "ERTE" (expediente de regulación temporal de empleo) aparece desarrollado en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Las principales novedades que contiene el Real Decreto-ley 8/2020 se resumen a continuación:

- En relación con la **suspensión de contratos por fuerza mayor**, se especifica que la suspensión de contratos por causa de fuerza mayor estará justificada cuando *"tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen 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, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria"*.

Además, el Real Decreto-ley 8/2020 prevé la modificación del procedimiento aplicable para la suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor, indicándose que las empresas que deseen adoptar esta medida:

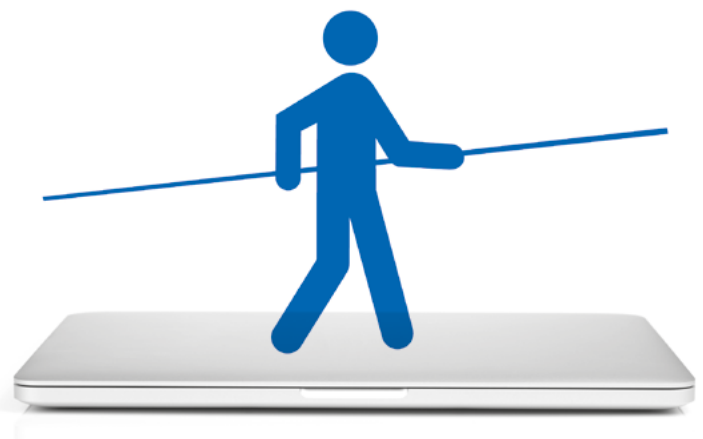
- Deberán comunicar su intención de suspensión de la actividad con base en la fuerza mayor a la Autoridad Laboral junto con el informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación justificativa al efecto;
- en el plazo de 5 días la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá un informe (siendo la solicitud de este informe potestativa para la Autoridad Laboral);
- y, en el plazo de 5 días, la Autoridad Laboral expedirá una resolución autorizando o denegando la suspensión.

Por otro lado, en estos casos (suspensión por fuerza mayor), si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del [Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. En caso de tener 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

- Para el resto de las actividades que, de forma indirecta, vean afectada su actividad, se prevé que las empresas puedan suspender sus contratos por **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, procedimiento que se aligera y flexibiliza en los siguientes términos:

- Deberá constituirse una comisión representativa de los trabajadores, cuyo plazo máximo de constitución se reduce a 5 días.

- a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, esta comisión estará formada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.



b) En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa (elegidos conforme al artículo 41.4 del [Estatuto de los Trabajadores](#)).

- este procedimiento exige la apertura de un periodo de consultas con dicha comisión que se reduce de 15 a 7 días.
- Finalmente, en el plazo de 7 días la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá un informe (siendo la solicitud de este informe potestativa para la autoridad laboral);

Al igual que en el caso de suspensiones basadas en fuerza mayor, las causas para realizar la suspensión de los contratos de trabajo deberán ser suficientemente justificadas y motivadas.

Por otro lado, en relación con las suspensiones temporales de empleo que pudieran tener lugar, se establecen las siguientes **medidas adicionales**:

- Se permite el acceso a la prestación contributiva por desempleo a todos los trabajadores afectados por la suspensión, aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario.
- El tiempo en que se perciba la mencionada prestación, no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Con el objetivo de facilitar el **teletrabajo**, se flexibilizan los requisitos relativos a la evaluación de riesgos laborales y se permite la realización de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora (a estos efectos se anexa al Real Decreto-ley 8/2020 un cuestionario que cada trabajador podrá cumplimentar).

Asimismo, se protege el **derecho de adaptación** de las condiciones de trabajo y reducción de jornada (de hasta un 100%) a los trabajadores que, circunstancias relacionadas con el COVID-19, acrediten deberes de cuidado a personas que requieren de su presencia por razones de edad, enfermedad o discapacidad, por motivo del cierre de centros educativos u otros que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos, y por prevención o evitación de la transmisión del COVID-19.

En cuanto a los **trabajadores por cuenta propia o autónomos**, en su artículo 17, el Real Decreto-ley 8/2020, establece que aquellos cuyas actividades queden suspendidas conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, o cuya facturación en el mes anterior al que se

solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad regulada en el propio Real Decreto-ley 8/2020. Además, deberán cumplir los siguientes requisitos: (i) Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; (ii) acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 por ciento, en relación con la efectuada en el semestre anterior y (iii) hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

Finalmente, el Decreto-ley 8/2020 establece que se dotarán, por parte del Ministerio de Hacienda, de los créditos presupuestarios que resulten precisos para el adecuado cumplimiento de las medidas extraordinarias establecidas.

Asimismo, es esencial destacar que se establecen también salvaguardas del empleo al condicionar la aplicabilidad de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral **“al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”**.

A estos efectos y cualquier otra duda que pudiera surgir, así como para cualquier información adicional, estamos a su disposición, por favor, póngase en contacto con:

Jacobo Martínez

Socio de Laboral

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 675 564 914

jmartinez@eversheds-sutherland.es

Luis Aguilar

Counsel

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 608 480 616

laguilar@eversheds-sutherland.es

Adrián Pérez

Abogado

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 639 466 167

aperez@eversheds-sutherland.es

Alberto García

Abogado

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 608 062 161

agarcia@eversheds-sutherland.es

Estíbaliz García

Abogada

T: +34 91 429 43 33 / M: +34 689 088 189

egarcia@eversheds-sutherland.es

eversheds-sutherland.com

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved.

Eversheds Sutherland (International) LLP and Eversheds Sutherland (US) LLP are part of a global legal practice, operating through various separate and distinct legal entities, under Eversheds Sutherland. For a full description of the structure and a list of offices, please visit www.eversheds-sutherland.com.

LDS_002\7122464\1

www.eversheds-sutherland.com/coronavirus