



## NOTA INFORMATIVA DE 15.03.2020 SOBRE LA AFECTACIÓN DE LAS EMPRESAS Y NEGOCIOS POR EL REAL DECRETO 463/2020 DE 14 DE MARZO DE 2020 EN RELACIÓN CON LA CRISIS DEL COVID-19 EN EL PLANO LABORAL

Sunion Calderón García Moreno, **abogados**  
Departamento Laboral  
Email: [despaco@scgm.es](mailto:despaco@scgm.es)

Declarado el estado de alarma por el Real decreto 463/2020 de 14 de marzo, debido a la alarma sanitaria del Covid-19, se han adoptado una serie de medidas que van a afectar de manera relevante a todo tipo de negocios y empresas. Algunos, principalmente ligados al ocio y expresamente relacionados en el anexo I del citado decreto, deben cerrar por un periodo mínimo de 15 días desde la fecha de su publicación, pero el resto, dada la limitación de libre circulación de movimientos de los ciudadanos, van a ver inevitablemente reducida de manera drástica su clientela. Al mismo tiempo, la amenaza que para la salud y seguridad de los trabajadores supone el coronavirus, obliga a los empleadores a adoptar medidas de protección de sus empleados, en cumplimiento de la LPRL y la posición que como garante de su seguridad tienen las empresas.

Desde nuestra experiencia y asumiendo que estamos en una situación de crisis generalizada, que exige la continua adaptación de los criterios existentes, realizamos el siguiente análisis a partir del cual proponemos diferentes alternativas de actuación:

1.- “Se trata de una situación coyuntural” y como tal las decisiones a adoptar deben ir dirigidas a utilizar los mecanismos legales existentes para circunstancias no definitivas sino temporales. Todo ello aceptando que la situación se prolongara más tiempo del inicialmente previsto de quince días.

2.- “Se trata de una situación dinámica”. Lo que exige de un cuadro de mando ágil en permanente contacto con los cambios legislativos y nuevas medidas que se van a producir de manera continuada, y que sea

capaz de adoptar medidas progresivas en el tiempo, en constante adaptación.

3.- “Se trata de una problemática multidisciplinar”. Si bien en esta área nos centramos en el aspecto laboral, toda la problemática debe ser abordada desde todas las esferas que afecta a la empresa: problemas contractuales, fiscales, financieros y demás, lo que exige de la colaboración de diferentes abogados.

4.- “Una empresa un diagnóstico”. La normativa nos permite una serie de actuaciones, pero las particularidades de cada negocio exigen un examen individualizado para adaptar tales instrumentos legales a su situación específica. Cada empresa, grande o pequeña, necesita su propio traje y estrategia en función de sus condicionantes.

5.- “Mejor acordar que imponer, pero si no hay otra opción hay que actuar”. Es conveniente mantener un contacto permanente con los representantes de los trabajadores que en muchos casos pueden estar de acuerdo y ayudar a la adopción de decisiones. En este momento esto no es una obviedad, de ello puede depender, por ejemplo, que la suspensión de los contratos se acuerde con más celeridad. En todo caso, si dicho acuerdo no es posible, existen razones para adoptar decisiones unilaterales. No actuar no es una opción.

Instrumentos para continuar la actividad, gestionando la crisis.

Partiendo de lo anterior, y sin perjuicios del análisis que requiere específicamente cada supuesto, ya podemos adelantar los mecanismos que tenemos a nuestro alcance, para continuar nuestra actividad, adaptando el volumen de trabajadores a la nueva situación de manera coyuntural, así como cumplir al mismo



tiempo con las obligaciones de seguridad, o si fuera el caso para suspender todos o parte de los contratos laborales en caso de tener que cerrar:

1).- Relacionados con la protección y salvaguarda de la seguridad y salud de los trabajadores.

La LPRL atribuye a las empresas la condición de garantes de la seguridad y salud de los trabajadores, que deben poder desarrollar su labor en condiciones de seguridad e higiene adecuadas. En esta coyuntura se exige la adopción de una serie de medidas de conformidad con la LPRL y la guía publicada el pasado 4 de marzo por el ministerio de trabajo y seguridad social para la actuación en el ámbito laboral en relación con el coronavirus:

1.- Favorecer donde sea posible la prestación del trabajo por medio telemáticos o el denominado teletrabajo.

2.- Es recomendable la realización de una nueva evaluación de riesgos laborales de la empresa que ayude a adoptar medidas de protección de los trabajadores y disminuir las posibilidades de contagio. En todo caso, es conveniente la creación de un protocolo interno adaptado a las concretas circunstancias de su actividad debidamente comunicado a los trabajadores en donde se prevea:

- Medidas de higiene de los espacios comunes
- Reducción de reuniones presenciales
- Limitación de acceso por terceros a los espacios comunes.
- Restricción de viajes y desplazamientos.

2) Relacionadas con la adaptación de la fuerza de trabajo a las nuevas necesidades productivas de la empresa:

La empresa puede acordar con los trabajadores la adopción de medidas para la adaptación de las jornadas y el volumen de recursos humanos a la nuevas necesidades y situación, lo que

normalmente tendrá lugar de manera progresiva y escalonada en función de las circunstancias:

- Implantación de turnos
- Flexibilidad horaria.
- Reducción de jornadas
- Suspensiones de temporales de contrato, ya por fuerza mayor o por causas organizativas, técnicas o productivas
- Utilizando el disfrute de vacaciones
- Creación de una bolsa de horas de trabajo

De no ser posible el acuerdo con los trabajadores, la empresa puede imponer unilateralmente: las reducciones de jornada, la suspensión de contratos y los cambios de jornada horarios y distribución del tiempo, si bien en función del número de trabajadores afectados, esto requerirá de unos trámites y exigencias determinados que hay que tener en cuenta.

Expedientes de Regulación de Empleo Temporal (ERTE)

Su objetivo es suspender todos o parte de los contratos temporales de la empresa, lo que puede articularse por las siguientes causas:

1.- Por fuerza mayor, entendiéndose por tal la generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral, siendo necesario la previa autorización de la autoridad laboral.

2.- Por causas organizativas, técnicas o productivas como la escasez de o falta de aprovisionamiento de elementos necesarios para la actividad, descenso de la demanda, o imposibilidad de prestar servicios, descenso de la actividad y similares

Actualmente, los tramites y requisitos legales para acordar la suspensión de los contratos de la empresa vienen regulados en el RD 1483/2012 de 29 de octubre que exige el cumplimiento de una serie de formalidades y tiempos que parecen inadecuados para la actual



coyuntura y que es esperable sean modificados el próximo martes día 19 de marzo de 2020, con nuevas medidas por parte del ejecutivo que reduzca los tiempos de adopción y simplifique los tramites. En ese momento, analizaremos las posibilidades legales que permiten la nueva cobertura legal. Mientras tanto debemos atenernos a los siguientes:

Procedimiento para la adopción de un ERTE por fuerza mayor:

Deben seguirse sustancialmente los siguientes trámites:

- Solicitud a la autoridad laboral, a la cual debe acompañarse los medios de prueba en las que se sostiene dicha solicitud y acreditación de comunicación simultánea a los representantes de los trabajadores
- Resolución de la autoridad laboral: en el plazo de cinco días debe pronunciarse sobre si concurre la fuerza mayor
- Comunicación a los representantes de los trabajadores con fecha de efecto desde el hecho causante de la fuerza mayor

En este caso la autoridad podrá acordar que el FOGASA satisfaga todo o parte de las cuotas de seguridad social de los trabajadores afectados en tanto en cuanto permanezca la suspensión, teniendo consideración de periodo cotizado para el trabajador.

En los supuestos de Eres extintivos, cuando la autoridad laboral constata la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la

indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

Procedimiento para la adopción de un ERTE por causas organizativas, técnicas o productivas.

Deben seguirse sustancialmente los siguientes trámites:

- Comunicación a los trabajadores de la intención de inicio de periodo de consultas, que deben constituir comisión negociadora en el plazo de 7 días desde la recepción de la misma, que se eleva a 15 si el centro no cuenta con representantes legales de trabajadores.
- Comunicación de inicio de periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores y autoridad laboral, que no podrá ser superior a 15 días.
- Notificación a los representantes de trabajadores y autoridad laboral de la decisión de la empresa

No obstante, estos plazos podrían ser sustancialmente reducidos si se plantea la solicitud ante la autoridad laboral directamente con acuerdo con los trabajadores.

Para ampliar información contacte con nuestros especialistas en cualquiera de nuestras oficinas:

**OFICINA BILBAO**  
c/ Juan de Ajuriaguerra 9  
Tfno. 944 247 188

**OFICINA DONOSTI**  
Pza. del Txofre 18 – Bj.  
Tfno. 943 322 410

**OFICINA MADRID**  
Avda. Dr. Arce 14 (El Viso)  
Tfno. 917 698 647

**OFICINA VIGO**  
Calle Lopez de Neira 3, Of.301  
Tfno. 986 138 019

**TELÉFONO URGENCIA SCGM: 618 93 35 15**