

COVID-19.- INFORMACION ECONÓMICA Y LABORAL SOBRE LA LEGISLACIÓN EXTRAORDINARIA POR ESTADO DE ALARMA

INTRODUCCIÓN Debido a la actual crisis sanitaria y a la declaración del estado de alarma, se han venido aprobando a lo largo de estos días varios Reales Decretos Leyes que regulan las medidas aplicables al propio Estado de Alarma y a las empresas, autónomos y trabajadores, para hacer frente a la crisis del COVID 19. Esta información se centrará en las medidas contenidas en el Real Decreto Ley 8/2020 y en las Órdenes Ministeriales dadas para la correcta aplicación práctica del mismo, partiendo de que el sector de las Clínicas Veterinarias no se han visto obligadas a dejar de prestar los servicios de manera temporal por no haber sido incluidas en 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, siendo finalmente el artículo 10 de este texto normativo modificado por medio del Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, por el que se modifica 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 y quedando como sigue: *«Artículo 10. Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.1. Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, **centros o clínicas veterinarias**, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio. En cualquier caso, se suspenderá la actividad de cualquier establecimiento que, a juicio de la autoridad competente, pueda suponer un riesgo de contagio por las condiciones en las que se esté desarrollando.»*, autorizando finalmente de manera expresa su apertura y funcionamiento, aunque como veremos más adelante, las clínicas o centros veterinarios pueden ser objeto de los denominados Expedientes de regulación de empleo de carácter temporal o ERTES.

EXPEDIENTES DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR Y POR CAUSA ECONÓMICA, PRODUCTIVA, ORGANIZATIVA Y TÉCNICA RELACIONADOS CON EL COVID-19.

El Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo , introduce en su capítulo II modificaciones de carácter temporal, respecto de aquellos expedientes de

regulación de empleo que estén relacionados con el COVID-19 , estableciendo una serie de beneficios para las empresas (autónomos o sociedades de capital), así como , para los trabajadores afectados por dichos expedientes . La duración de las medidas está vinculada a su excepcionalidad, y su regulación básica se encuentra en los artículos 22, 23, 24 , 25 , 26 y 27 , estableciendo el artículo 28 el plazo temporal de duración. de estas medidas. Se debe tener en cuenta que estas medidas modifican aspectos básicos de los Expedientes de Regulación de empleo contenidos en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los trabajadores y en su desarrollo y su desarrollo reglamentario que no se ha visto modificado por este Real Decreto.

El artículo 22 del Real decreto Ley modifica los artículos 47.3 y 51.7 ET y el Reglamento de desarrollo (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), tanto en los aspectos de concepto de fuerza mayor como del procedimiento para los supuestos relacionados con el COVID-19.

Concepto de Fuerza Mayor: Las suspensiones y reducciones de jornadas que tengan su CAUSA DIRECTA EN PÉRDIDAS DE ACTIVIDAD 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 *al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados*. Lo complicado de esta definición será la existencia de la causa directa en pérdidas de actividad , al ser un concepto poco claro y no encontrarse bien definido, se tendrá que analizar caso a caso , para poder apreciar y/o justificar los casos de causa directa en pérdidas de actividad.

El procedimiento de fuerza mayor se concreta en :

* Se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

* La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser

constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

*La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. .

*El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

*Especialidades para expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, incluidos en el Régimen General o en regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo: será de aplicación el procedimiento específico previsto en el RD 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la ITSS que se regirán por lo anteriormente comentado.

Las solicitudes y el resto de documentación deberá ser presentada ante la autoridad laboral , en caso de la Comunidad autónoma de Canarias será en la siguiente dirección web :

https://sede.gobcan.es/ece/procedimientos_servicios/tramites/858.

Esta regulación excepcional contiene importantes beneficios en el art. 24 del RDL en materia de cotización para las empresas que lo tramiten siempre que se deriven de los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad relacionados del COVID-19, diferenciándose en función del número de trabajadores de éstas a 29 de febrero del 2020:

*Si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a esa fecha queda liberada de forma total del abono de la cotización por todos los conceptos que le correspondía mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa.

*Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración alcanza el 75% de la aportación reseñada en el párrafo anterior.

*Esta exoneración de la empresa no tendrá efecto perjudicial alguno para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

*La empresa deberá solicitar la exoneración de la cotización a la TGSS, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

*La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo. 3

IMPORTANTE : La Disposición adicional sexta establece una cláusula de Salvaguarda del empleo

“Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”. Por lo tanto , después de la situación que origina la causa de fuerza mayor las personas trabajadoras deberá volver a prestar el servicio y no podrán ser despidas durante los siguientes seis meses , no se indican las consecuencias para la entidad que incumpla pero todo apunta a posibles sanciones y/o devoluciones de los beneficios de cotización o mejor dicho la exención de las cuotas de cotización.

Suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción: especialidades del procedimiento Conforme al artículo 23 en los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades sobre el procedimiento regulado en los artículos 47.1.2 y 4 y título I, capítulo II R.D 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:

* En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras: la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada 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. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada portres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos

anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

* El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

* El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

*Especialidades para expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales, incluidos en el Régimen General o en regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo: será de aplicación el procedimiento específico previsto en el RD42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consulta y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo comentado.

IMPORTANTE: Los ERTES aprobados mediante el artículo 23 del RDL, esto es, alegando causas económicas, técnicas u organizativas, no les será de aplicación la exoneración del pago de la cotización de las personas trabajadoras incluidas en el mismo, dicha exoneración regulada en el artículo 24 del Real Decreto es únicamente para los ERTES concedidos en base a lo establecido en el artículo 22, esto es, fuerza mayor.

Medidas de apoyo a trabajadores por cuenta ajena.

Carácter preferente del trabajo a distancia

Las recomendaciones de las autoridades sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19, han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19. Con el fin de ejecutar las medidas de contención previstas por la normativa aplicable, garantizando al mismo tiempo la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, se priorizarán los sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia.

Para ello: se facilitan los trámites previstos por la normativa aplicable y se pondrá en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para pymes dentro del programa ACELERA PYME de la empresa pública RED.ES.

En concreto, el art. 5 dispone:

- El trabajo a distancia es prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.
- La empresa adoptará las medidas oportunas, si ello es técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.
- Para las empresas y puestos en los que la modalidad del trabajo no presencial no estaba implementada con anterioridad, con carácter temporal, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

Se establecen medidas para favorecer la conciliación laboral, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario. Tendrán derecho las personas trabajadoras, de forma individualizada por cada uno de los cónyuges (debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa), por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto: del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, Tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

Se entenderá que **concurrir dichas circunstancias excepcionales** cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención alguna de las personas indicadas en el apartado anterior:

*Por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID19.

*Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

*Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona

trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el covid-19.

El derecho a la adaptación es una prerrogativa cuya **concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada**, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa.

Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo. Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19. Se establece, por tanto, un derecho a la adaptación de jornada que va mucho más allá de la modulación del tiempo de trabajo, lo que permite soluciones diferentes que pueden hacer más sencilla la solución del problema para la persona trabajadora y la empresa como el propio teletrabajo de no haberlo implantado con acuerdo la empresa. Este derecho de adaptación solo existe ante las necesidades de cuidado y las circunstancias excepcionales de la norma.

Reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores.

En las situaciones del art 37.6 ET: Cuidado directo por razón de guarda legal de algún **menor de doce años** o una persona con discapacidad sin que sea necesario que no desempeñe una actividad retribuida y cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, pero a diferencia de la regulación ordinaria sin que sea necesaria que no el sujeto objeto de cuidado no tuviera actividad retribuida. La persona tendrá derecho a una reducción especial siempre que concurren las circunstancias excepcionales expuestas y con la reducción de salario proporcional a la

reducción de jornada. Esta reducción de jornada especial deberá ser **comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.**

Podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el 6 ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso, el derecho de la persona trabajadora **deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.** En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, **podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo,** debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Medidas de apoyo a trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Para todos aquellos trabajadores autónomos, con carácter excepcional, cuyas actividades queden suspendidas o su facturación del mes anterior se reduzca en, al menos, un 75%, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad. Se incluyen los trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento dentro del RETA. **Se exigirá estar dado de alta en la Seguridad Social,** si fuere el caso, justificar la reducción de la facturación anteriormente explicada y estar **al corriente de los pagos de las cuotas de la Seguridad Social.** Se suspende la obligación de pago de cuotas del seguro autónomo. La cuantía de la prestación será del 70% de la Base Reguladora y, en el caso de no alcanzar el periodo de carencia exigido, la cuantía será del 70% de la Base Mínima de cotización. La duración de la prestación será de un mes o, en el caso de prorrogarse el Estado de alarma, durará hasta el último día del mes en que finalice éste. ***El tiempo durante el que se perciba la prestación se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario tendrá derecho en el futuro.*** La prestación es incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social. Se trata de medidas recogidas en el Artículo 17. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Recomendaciones: El Real Decreto Ley establece mecanismos de flexibilidad y celeridad a los expedientes de regulación de empleo , ampliando el concepto de fuerza mayor, pero a la hora de aplicar esta norma y llevar a cabo las solicitudes, se deberá analizar cada caso, ya que , aunque parezca que todas las clínicas o centros se encuentren en la misma situación, lo más probable es que cada una tenga unas especiales características que hacen diferente la manera de elegir la modalidad de ERTE a aplicar. Igualmente las solicitudes habrán de ser cumplimentadas con precisión y rigor , acompañándolas de los datos e informes lo más objetivos posibles y todo ello con la única finalidad de no ver rechazadas las mismas por defectos de forma o de fondo. Finalmente y con respecto a las personas trabajadoras, teniendo en cuenta que el gobierno quiere preservar y mantener el empleo, se deberá analizar las solicitudes de concreción de jornada , así como , las posibles inclusiones en los ERTES y las situaciones individuales de cada una de las personas trabajadoras antes de tomar decisiones precipitadas o erróneas.

En Santa Cruz de Tenerife, a 20 de marzo de 2020.