

Medidas adoptadas en España frente al coronavirus

Actualización
diaria



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

DOSSIER. Medidas económicas y sociales. Actualización diaria.

26/06/2020

Noticias

Hoy habrá Consejo de Ministros extraordinario para aprobar:

Tercera prórroga de los ERTES: Gobierno, patronal y los sindicatos acuerdan la prórroga de los ertes hasta septiembre con mayor nivel de cobertura incorporando una clausula en caso de rebrote. Se incentiva a las empresas que están todavía en erte pero que desafectan a trabajadores. Las empresas, tanto si están en un erte parcial por fuerza mayor o por causas objetivas, dejarán de pagar entre el 60% y el 40%, según su dimensión, por las cotizaciones de cada trabajador sacado del erte.

A ERTES de fuerza mayor total, se les aplicará una exención en las **cotizaciones empresariales del 70% en julio, del 60% en agosto y del 35% en septiembre** en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores. Para las empresas con plantillas mayores, **la exoneración de cuotas será del 50% en julio, del 40% en agosto y del 25% en septiembre.**

Autónomos: renovación de la prestación por cese de actividad y otras ayudas para el colectivo de trabajadores autónomos,

Autorización de la tramitación administrativa urgente del anteproyecto de ley de teletrabajo

CRITERIOS INTERPRETATIVOS DE LA DGT

La fuerza mayor parcial no actúa de forma automática

"la fuerza mayor descrita en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020 se sigue aplicando en sus propios términos y puede afectar a una parte o la totalidad de la plantilla.

En cambio, la "fuerza mayor vinculada al COVID-19 durante la fase de desescalada o desconfinamiento", a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley queda descrita de acuerdo con otros presupuestos.

Definida a partir de lo anterior- lo previsto en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 18/2020- las medidas de suspensión o reducción de jornada se mantendrán hasta el 30 de junio "en la medida en que las causas referidas en dicho precepto impidan el reinicio de su actividad."

Por tanto, constatada inicialmente la concurrencia de la fuerza mayor por la autoridad laboral, y en razón a que sus consecuencias impiden el reinicio de las prestaciones laborales, las empresas continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, artículo 1.1 del Real Decreto-ley 18/2020.

En relación con la fuerza mayor parcial vinculada al COVID durante la fase de desescalada o desconfinamiento, el supuesto se refiere a "desde el momento en el que las causas reflejadas en

dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020", artículo 1.2 del Real Decreto-ley.

Continúa señalando el precepto: "Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada".

La fuerza mayor parcial tiene como elemento nuclear la reincorporación de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE autorizado, en la medida necesaria y conforme lo permita la recuperación parcial de la actividad.

Tal y como se declara en la exposición de motivos del real decreto-ley, el objetivo de la norma es "permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompasada con la recuperación de la actividad económica general, contando, para ello, con el estímulo necesario".

La fuerza mayor parcial no actúa u opera de forma automática en aquellas actividades económicas que pueden reiniciarse de acuerdo con las órdenes ministeriales referentes al proceso de desescalada, sino que las empresas accederán a aquélla cuando las causas del art. 22 del Real Decreto-ley, les permitan "parcialmente" el inicio de su actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se incorporen cualquiera que sea la forma o el porcentaje de jornada en que lo hagan.

Hay que añadir que, deja de aplicarse lo anterior cuando la empresa comunique de forma expresa la renuncia total a las medidas de regulación de empleo. Dicha renuncia total no se produce en ningún caso de forma táctica por la desafectación de todas las personas trabajadoras inicialmente incluidas en el ERTE, dado que las medidas podrían volver a aplicarse en un momento ulterior hasta el 30 de junio de 2020."

Esta interpretación también se contiene en el «Criterio 962CRA» TOL7.943.135 cuando se afirma que:

«la fuerza mayor parcial no actúa de forma automática en aquellas actividades económicas que puedan reiniciarse de acuerdo con las Órdenes Ministeriales referentes al proceso de desescalada sino en la medida en que las causas del art. 22 Real Decreto ley 8/2020 permitan 'parcialmente' el inicio de la actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se reincorporen, incluso antes del 13 de mayo, y la forma o porcentaje en que lo hagan, entendiéndose en otro caso en fuerza mayor total».

«La fuerza mayor total, a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley [RD Ley 18/2020], se refiere a las empresas que continúan aplicando las medidas autorizadas de suspensión o reducción de jornada, afecte a toda o a parte de la plantilla, en la medida en que las causas referidas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, impidan el reinicio de su actividad y, en todo caso, hasta el 30 de junio de 2020. Respondiendo a las concretas consultas las empresas se encontrarán en fuerza mayor total a los efectos del Real Decreto-ley 18/2020 independientemente del número de trabajadores afectados por el ERTE, no así si hubiesen desafectado a algún trabajador con carácter previo o posterior de acuerdo con el régimen de exoneraciones previsto por la TGSS y sus efectos. Así mismo, se encuentran en fuerza mayor total las empresas que continúan aplicando las medidas autorizadas en la medida en que las causas previstas inicialmente impiden a aquellas recuperar su actividad».



Reincorporación de trabajadores

«Criterio 726PGG» TOL7.976.394

«Corresponde a la empresa valorar en función de sus circunstancias particulares 1) en qué momento las causas por las que se autorizó el ERTE por fuerza mayor permiten la recuperación parcial de su actividad y 2) en qué medida la reincorporación de los trabajadores afectados, y en qué porcentaje de su jornada, es necesaria para el desarrollo de la actividad».

«únicamente cuando se reincorpore a trabajadores en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad desde el momento en que las causas de fuerza mayor del ERTE autorizado permiten la recuperación parcial de la actividad, la empresa se encontrará en situación de fuerza mayor parcial».

Afectar y desafectar a un trabajador

«Criterio 733PGG» TOL7.943.133

«si se recupera a algún trabajador de un ERTE por fuerza mayor (bien que pase de suspensión a reducción o bien que se incorpore a tiempo completo desde una reducción) porque se atisba que puede repuntar la actividad, pero se observa posteriormente que no hay carga de trabajo alguna, ¿puede volver a ser afectado totalmente de nuevo en el ERTE de Fuerza Mayor mientras este continúe en vigor, siempre que haya justificación?» Sí, esto será posible hasta el 30.6.2020 salvo que la empresa comunique la renuncia total a la autoridad laboral».

JURISPRUDENCIA

COVID-19. AN Sala Social, 15-06-2020: Validez ERTE de fuerza mayor por silencio administrativo en una empresa al estar sujeta la totalidad de los ingresos a la explotación de guarderías de titularidad pública. TOL7.969.838

Ni 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, ni el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, fijan las repercusiones del silencio administrativo por parte de la autoridad laboral, por lo que, atendiendo al régimen del silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado regulado en el art. 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, como regla general, se otorga al mismo sentido positivo, no encontrándonos ante un supuesto en el que se establezca lo contrario, por lo que, debe entenderse aprobada la solicitud de la empresa por silencio administrativo positivo, si bien en el presente caso, posteriormente recayó resolución expresa autorizando el ERTE por fuerza mayor.

COVID-19 Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria-Gasteiz, de 27/05/2020 RES:63/2020 REC:187/2020 TOL7.949.675

Lo que se plantea por la parte demandante y constituye el fundamento principal de la demanda es el hecho de que no es de aplicación el art. 47 del ET para la suspensión temporal de contratos, en virtud de lo dispuesto en la DA 17ª ET y lo establecido en la DA 3ª del RD 1483/2012. Argumenta que la empresa no puede acudir a aquellas medidas de flexibilidad del art 47 ET al tratarse de un entidad vinculada a la Administración, en la que más del 50% de su ingresos no se obtienen de sus operaciones en el mercado, porque mantiene que TUVISA es una empresa pública de titularidad municipal al ser su capital social 100% del Ayuntamiento de Vitoria y que su financiación viene dada en un 70% del presupuesto del capital aportado por el Ayuntamiento.



Partiendo de que es una sociedad mercantil pública al pertenecer más del 50% de su capital social al Ayuntamiento que está encuadrada en el Inventario de entes del Sector Público Local como sociedad mercantil y entidad pública empresarial, con el código 15-01-059-A-P-005, sectorizada por la Intervención General de la Administración del Estado como Administración pública desde el 1/2/2015, se considera que su financiación es pública, no obteniéndose en más del 50% por ingresos del mercado, por lo que no le es de aplicación las medidas flexibilizadoras del art 47 ET.

En consecuencia, se ha de estimar la demanda concluyendo que no podía acudir a la suspensión/reducción de contratos al amparo de lo establecido en el art 47 ET en virtud de lo previsto en la DA 17ª ET en relación con la DA 3ª del RD 1483/2012.

COVID-19 Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, de 26/05/2020 RES:673/2020 REC:13/2020 TOL7.944.156

Se declara vulnerado el derecho fundamental a la vida e integridad física del colectivo afectado por la presente demanda, por incumplimiento empresarial de su deber de prevención de riesgos laborales. Empresa adjudicataria del Gobierno Vasco del servicio de transporte y asistencia de emergencias sanitarias para la red de transporte sanitario urgente (RTSU) de la Comunidad Autónoma Vasca. La empresa ha incumplido distintas obligaciones, respecto a la totalidad de la plantilla, y aunque posteriormente, al menos en el acto del juicio, constan cumplimientos parciales, ello no enerva el que se estimen las peticiones iniciales, y se acredite una infracción normativa de los deberes que concretamente se le exigían a la demandada. No existe prueba de que se haya llevado a cabo la formación e información necesaria de los trabajadores del riesgo, y esos correos que se han remitido por la empresa, adjuntando diversa documentación, no se aprecia que sea un cumplimiento efectivo de los deberes preventivos del empresario respecto a los riesgos biológicos que tiene derecho a conocer el operario (art. 12 del RD 664/1997).

Vacaciones. Tribunal Supremo. Sala Cuarta, de 22/05/2020 RES:394/2020 REC:172/2018 TOL7.966.328

Supuestos en los que durante el año ha habido ampliaciones de jornada. La retribución de las vacaciones debe integrar la parte proporcional correspondiente a dichas ampliaciones

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación ordinario consiste en decidir cómo se retribuye el período de vacaciones de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo en aquéllos supuestos en los que, durante el año al que se refiere el período vacacional, tales trabajadores han tenido ampliaciones de jornada que no subsisten en la fecha del disfrute de aquéllas.

Se trata de decidir si la retribución de las vacaciones se computa en función de la jornada vigente en el momento del disfrute o, por el contrario, en dicha retribución deben tenerse en cuenta las ampliaciones de jornada que se realizan a lo largo del año aunque no subsistan en la fecha del disfrute.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Vacaciones fijadas calendario y ERTE

Pregunta



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica

Una empresa a la que es de aplicación el convenio provincial de la industria de la madera de Zaragoza (50000805011981), tiene fijadas las vacaciones en el calendario laboral tal y como indica el convenio. La empresa se encuentra en un ERTE de suspensión, por lo que los trabajadores han generado o van a generar menos días de vacaciones de los fijados a principio del año en el calendario, ¿la empresa puede ajustar los días de vacaciones del calendario en proporción a los días trabajados de cada trabajador (no cambiando la fecha de disfrute sino acortándola para ajustarla a las vacaciones devengadas)? La duda radica principalmente en el hecho de que el convenio determina que el calendario debe fijarse en los dos primeros meses del año y que la distribución de la jornada (art.19) sólo puede modificarse una vez hasta el 30 de abril.

Respuesta

Los periodos en ERTE (a tiempo completo) no generan derecho a vacaciones, por lo que los calendarios laborales habrán de adaptarse al nuevo cómputo de días de vacaciones. A tal efecto, la empresa puede adaptar los días de vacaciones en el calendario, aunque debe notificarse a los trabajadores.

Las limitaciones del convenio respecto a la modificación del calendario, no afectan en este caso, pues son circunstancias sobrevenidas.

Despido causas objetivas durante Estado Alarma

Pregunta

Con fecha 23 de marzo de 2020, una ETT le comunica a un trabajador, que estaba de baja, el Despido por causas objetivas. EN la carta de despido, se aduce que, a causa del Estado de Alarma decretado por la crisis del COVID-19, se ha rescindido el contrato con la empresa para la cual prestaba servicios la ETT y, consecuentemente, se despide a los trabajadores.

Actualmente estamos en el trámite de presentar demanda por despido improcedente, puesto que la Conciliación se ha dado por intentada, a pesar de no haber podido celebrarse.

Las dudas son la siguientes:

- 1.- Hay base legal para reclamar la improcedencia del despido, teniendo en cuenta la fecha en que se produjo (23 marzo)? Dado que el Real Decreto Ley 9/2020, por el que se modifican las condiciones del despido, es de fecha de 27 de marzo.
- 2.- En caso de respuesta negativa, existe vía legal de reclamar la improcedencia del despido, puesto que expresamente se reconoce que los motivos son consecuencia directa del COVID-19?

Respuesta

La situación es dudosa.

El despido se produce en fecha anterior a la entrada en vigor del RDL 9/2020, que introdujo limitaciones a los despidos.

Ciertamente, el RDL 8/2020 no establecía limitaciones en los despidos, si bien el espíritu de la ley tenía un claro perfil social y estaba dirigido al mantenimiento del empleo. De hecho, el RDL 9/2020 se puede considerar una continuación del anterior RDL.



Se pueden realizar las alegaciones indicadas en la consulta, aunque quedará en manos del juzgado que corresponda la apreciación de las mismas.

No constan sentencias que puedan esclarecer la cuestión, dado el poco tiempo transcurrido y la suspensión de plazos en las administraciones públicas.

Jubilacion empresario y compromiso mantenimiento empleo

Pregunta

La pregunta va en relación con la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020: compromiso de la empresa de mantener el empleo durante un plazo de 6 meses.

SUPUESTO: empresario que ha realizado ERTE por fuerza mayor, reúne los requisitos para su jubilación y así quiere llevarlo a efecto. Tiene dos trabajadores afectados. ¿Incumple la obligación de mantenimiento de empleo?. ¿La jubilación se debería producir una vez incorporados los trabajadores, o podría hacerse estando en ERTE?

Respuesta

El hecho de que el empresario se jubile no es impedimento para el mantenimiento de empleo, pues se trata de una situación conocida por el empresario, que no puede alegar ahora en beneficio propio.

En esta línea se pronuncia un informe de la D.G. de Trabajo de 29/4/2020, con el siguiente literal:

"Es evidente que la jubilación del empresario no sólo depende de su voluntad, sino que, además, es conocida por lo que en caso de extinción de los contratos por dicha causa deberá entenderse incumplido el compromiso, que de antemano se sabía que no podía cumplirse.

Como se dice en el ordinal anterior, si producida la jubilación continuase la actividad produciéndose la subrogación sería el nuevo titular que ocupa la posición de empresario al que corresponde cumplir el compromiso de mantenimiento del empleo conforme a lo previsto en la disposición adicional sexta".



26/06/2020



**tirant
tech**

Tecnología e
innovación jurídica