

EFECTOS LABORALES DEL RD 463/2020 QUE DECLARA EL ESTADO DE ALARMA

Los efectos laborales producidos por el Real Decreto 463/2020 vienen determinados, en primer término, por el orden general de cierre de los equipamientos y actividades que se hacen constar en el anexo del Real Decreto, y que se adjuntan como Anexo a la presente nota informativa.

Las empresas afectadas por esta medida, que se considera de fuerza mayor, podrán tramitar los expedientes de regulación del empleo temporal mediante suspensión o reducción de los contratos de trabajo por este motivo, ante la Generalitat de Cataluña, o la Autoridad Laboral competente en el caso de centros de trabajo fuera de Cataluña.

Las empresas no afectadas por esta medida, pero que vean afectada su actividad como consecuencia de los efectos negativos del COVID-19, podrán tramitar estos expedientes por causas objetivas de tipo productivo.

En relación al teletrabajo, el Real Decreto finalmente no ha incluido ningún tipo de regulación específica, aunque el borrador establecía su carácter obligatorio en los casos en que fuera posible. En cualquier caso, siempre que sea posible es aconsejable negociar con los trabajadores esta opción, aunque la norma permite la libre circulación de personas para ir a trabajar.

El Real Decreto no incluye las medidas anunciadas de flexibilización para la tramitación de estos expedientes, ni las ayudas previstas a empresas y trabajadores ante esta situación, pero esperamos que los próximos días se publiquen y puedan implementarse.

En conclusión, para suspender los contratos de trabajo será necesario presentar un expediente ante la administración y dar cumplimiento a los requisitos formales que ya se exigen en la actualidad, con más o menos flexibilidad y probablemente acortando los plazos.

1.-Para la tramitación de los expedientes por causa de fuerza mayor, a fecha de hoy:

1.-Es necesario obtener una resolución administrativa que constate su existencia, que en el caso que nos ocupa entendemos que ya está declarada, acompañando los medios de prueba necesarios. Suponemos que no será necesario adjuntar estos medios de prueba.

2.-Es necesario que se comunique la solicitud de la medida a los representantes legales de los

trabajadores, o a los empleados individuales de la plantilla en caso de que no haya representación colectiva.

3.-El procedimiento prevé recabar informe preceptivo a la inspección de trabajo, que suponemos que no será necesario.

4.-La Autoridad Laboral dicta resolución en el plazo de 5 días a partir de la fecha de entrada de la solicitud, y los efectos se producirán a partir de la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

5.-La decisión sobre la aplicación de la medida (suspensión o reducción) corresponde al empresario, que deberá comunicarlo a los representantes legales o trabajadores de la empresa si no hay representantes, y a la autoridad laboral.

6.-La duración de la medida será por el tiempo que persista la causa de fuerza mayor.

En este caso (**FUERZA MAYOR**), a fecha de hoy, es necesario preparar la siguiente documentación:

1. Poderes del administrador o representante legal con facultades suficientes.
2. Composición de la representación legal de los trabajadores, en su caso.
3. Relación de centros de trabajo afectados, y actividades que se desarrollan en cada centro. En formato EXCEL si es posible.
4. Convenio colectivo aplicable.
5. CNAE
6. Relación de la totalidad de empleados de la empresa, por centro de trabajo, indicando la categoría profesional y lugar de trabajo. En formato EXCEL si es posible.
7. Relación de trabajadores afectados por la medida, por centro de trabajo, en formato EXCEL si es posible, indicando, para cada uno de ellos:
 - Dirección postal y correo electrónico
 - DNI
 - Fecha de nacimiento
 - Fecha de antigüedad
8. Adjuntar una nomina de cada trabajador afectado. Esperamos que este tipo de expedientes se simplifiquen con las medidas de flexibilidad anunciadas para el próximo martes.

II.-Para la tramitación de expedientes por causas objetivas de carácter productivo, a fecha de hoy los trámites formales son:

- 1.-Se debe hacer una comunicación previa a los representantes legales de los trabajadores, o a la

totalidad de la plantilla en caso de ausencia de estos, para constituir una COMISIÓN NEGOCIADORA.

2.-Debe iniciarse un período de consultas de máximo 15 días con la comisión negociadora.

3.-El procedimiento termina con o sin acuerdo, y el empresario puede imponer la medida.

4.-La duración de la medida es decidida por la empresa, pudiendo recuperar a los trabajadores del paro en cualquier momento.

Será esencial la colaboración de los trabajadores y representantes para obtener un acuerdo rápido que reduzca los plazos, a la espera de los cambios que puedan suponer las medidas de flexibilización anunciadas.

En este caso (**CAUSA PRODUCTIVA**), la DOCUMENTACIÓN que es necesario preparar a fecha de hoy es la siguiente:

1. Poderes del administrador o representante legal con facultades suficientes.

2. Composición de la representación legal de los trabajadores, en su caso.

3. Relación de centros de trabajo afectados, y actividad que se desarrolla en cada centro. En formato EXCEL si es posible.

4. Convenio colectivo aplicable.

5. CNAE

6. Relación de la totalidad de empleados de la empresa, por centro de trabajo, indicando la categoría profesional y lugar de trabajo. En formato EXCEL si es posible.

7. Relación de trabajadores afectados por la medida, por centro de trabajo, en formato EXCEL si es posible, indicando, para cada uno de ellos:

a. Dirección postal y correo electrónico

b. DNI

c. Fecha de nacimiento

d. Fecha de antigüedad

e. A más a más es necesario indicar los CRITERIOS por los cuales ha estado afectado.

8. Adjuntar una nomina de cada trabajador afectado.

9. Memoria explicativa de las causas del expediente.

10. Informe técnico que justifique la necesidad de adoptar la medida (normalmente es de tipo económico para objetivar la caída de las ventas o de pedidos que provoca la disminución de la actividad).

Se debe tener en cuenta que:

La suspensión del contrato de trabajo implica que el trabajador deja temporalmente de prestar sus servicios a la empresa, y la empresa no tiene que abonar el salario. Substituye la obligación de mantener de alta y cotizar por los trabajadores afectados. Los trabajadores tienen derecho a recibir prestaciones de desempleo durante este período, previa solicitud ante el SEPE.

Las medidas que puedan ser aprobadas en los próximos días pueden incluir bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social y también la reposición de las prestaciones de desempleo que se consuman en este período.

DEPARTAMENTO LABORAL
Nicolazzi i Xifra Advocats

ANNEX D'ACTIVITATS AFECTADES PER L'ESTAT D'ALARMA:

- Relación de equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.3:

- Museos. Archivos. Bibliotecas. Monumentos. Espectáculos públicos. Esparcimiento y diversión: Café-espectáculo. Circos. Locales de exhibiciones. Salas de fiestas. Restaurante-espectáculo. Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados. Culturales y artísticos: Auditorios. Cines. Plazas, recintos e instalaciones taurinas.

- Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos. Salas de conciertos. Salas de conferencias. Salas de exposiciones. Salas multiuso. Teatros.

- Deportivos: Locales o recintos cerrados. Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilables. Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilables. Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables. Galerías de tiro. Pistas de tenis y asimilables. Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables. Piscinas. Locales de boxeo, lucha, judo y asimilables. Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables. Velódromos. Hipódromos, canódromos y asimilables. Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables. Polideportivos. Bolerías y asimilables. Salones de billar y asimilables, Gimnasios. Pistas de atletismo. Estadios. Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

- Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres. Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables. Recorridos de motocross, trial y asimilables. Pruebas y exhibiciones náuticas. Pruebas y exhibiciones aeronáuticas. Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

- Actividades recreativas: De baile: Discotecas y salas de baile. Salas de juventud. Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.

- Juegos y apuestas: Casinos. Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar. Salones de juego. Salones recreativos. Rifas y tómbolas. Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego. Locales específicos de apuestas.

- Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables. Parques acuáticos. Casetas de feria. Parques zoológicos. Parques recreativos infantiles.

- Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.

- De ocio y diversión: Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo. Bares de copas con actuaciones musicales en directo.

- De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas. Cafeterías, bares, café-bares y asimilables. Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanterías y asimilables. Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables. Bares-restaurantes. Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes. Salones de banquetes. Terrazas.

