



En Málaga, a 13 de marzo de 2020

A día 13 de marzo, y tras la publicación del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, no existen medidas de recurrente urgencia que sean aplicables a efectos laborales para las empresas.

En el mencionado Real Decreto-ley se regula el acceso a los Créditos ICO de una serie de empresas relacionadas con el sector turismo, así como el aplazamiento de las deudas tributarias correspondientes a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley y hasta el día 30 de mayo de 2020, siempre que se cumplan una serie de requisitos. Sin embargo, y tal y como se adelantaba en el párrafo anterior, **a día de hoy no se han regulado medidas de carácter urgente que mitiguen los daños ocasionados por el COVID-19 en el ámbito laboral.**

Por lo tanto, las medidas a adoptar por las empresas en el ámbito laboral deberán ser aquellas reguladas por el Estatuto de los Trabajadores y que, ninguna se adapta a la inmediatez necesaria para el momento que afrontamos. Estas posibilidades, recordamos, existentes a día de hoy, puesto que **es posible que la semana próxima se regulen nuevas medidas que se adapten mejor a la realidad que vivimos**, son:

-Vacaciones (artículo 38.2 Estatuto de los Trabajadores)

El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

Los Convenios Colectivos en su mayoría distribuyen estas vacaciones de manera que la empresa decida 15 días y el trabajador otros 15 días. Sin embargo, habrá que estar a lo que cada convenio colectivo aplicable determine en su texto normativo.

-Distribución irregular de la jornada de trabajo (artículo 34.2 Estatuto de los Trabajadores)

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo

acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

-Despido Objetivo (artículo 52 y 53 Estatuto de los Trabajadores)

Artículo 52: Extinción del contrato por causas objetivas:

El contrato podrá extinguirse:

c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

(Artículo 51: Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.)

Artículo 53 Estatuto de los Trabajadores

1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

Cuando la decisión extintiva se fundase en el artículo 52.c), con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquel su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.

c) Concesión de un plazo de **preaviso de quince días**, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52.c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.

2. Durante el periodo de preaviso el trabajador, o su representante legal si se trata de una persona con discapacidad que lo tuviera, tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

3. Contra la decisión extintiva podrá recurrir como si se tratase de despido disciplinario.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación

de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Si este despido afectase a un cierto número de trabajadores de la empresa podría tener la consideración de despido colectivo, la cual atiende a otra regulación.

-ERTE

Artículo 47.3 ET. Suspensión del contrato o reducción de jornada derivada de fuerza mayor

El contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 51.7 ET.

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

La autoridad laboral que constate 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.

-Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un expediente de regulación de empleo

En el caso de que la empresa afectada por alguna de las causas productivas, organizativas o técnicas no procediese a la comunicación de un expediente de regulación de empleo pero igualmente paralizase su actividad, resultaría de aplicación lo previsto en el artículo 30, de manera que la persona trabajadora conservará el derecho a su salario.

Las medidas que se recogen en nuestra regulación actualmente requieren de unos plazos que, en su mayoría, son dilatados. Si bien, **no descartamos que se publiquen medidas de aplicación**

por parte del Gobierno en los próximos días que sean más beneficiosas para las empresas en el ámbito laboral.

Quedamos a su disposición para cuanto necesiten

En Málaga, a 13 de marzo de 2020