



## **ACCIONES JURÍDICO-LABORALES ANTE LA SITUACIÓN GENERADA POR EL COVID-19** **“CORONAVIRUS”**

*Ante el ingente volumen de cuestiones y dudas planteadas como consecuencia del caótico y confuso escenario de crisis generado por el COVID-19 “coronavirus” y teniendo en cuenta las medidas adoptadas por el legislador, desde LUCUS LEX ABOGADOS estimamos necesaria la elaboración del presente documento orientador, para que empresas u otros agentes interesados puedan adoptar la medida socio-laboral más adecuada a cada situación particular, con el objetivo de evitar o mitigar las consecuencias económicas que dicha situación ha originado.*

Una vez conocido el contenido del 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, publicado este sábado día 14 de Marzo de los corrientes:

**1) Si la apertura al público de la empresa queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el Art. 10.3 y Anexo I del Real Decreto 463/2020 y la entidad viese paralizada su actividad, el ordenamiento jurídico-laboral permite plantear las siguientes medidas:**

- La negociación con la representación legal de los trabajadores o directamente con cada trabajador de la prestación de los servicios bajo la modalidad de teletrabajo; de un período de disfrute de vacaciones; de permisos no retribuidos; de distribución irregular de la jornada de los empleados con bolsas de horas recuperables; etc...
- La adopción de un ERTE por fuerza mayor.- Si bien, en estos días no se ha tenido la certeza sobre la concurrencia de fuerza mayor en el escenario generado por el Covid-19, (a pesar de la publicación de la Guía Técnica para la Actuación en el ámbito laboral elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social), lo cierto es que las nuevas medidas decretadas por el poder ejecutivo nacional y/o autonómico, suponen la existencia de un evento inevitable que imposibilita a todos los efectos la continuación de la actividad;



la adopción del ERTE no es opcional, (de ahí la concurrencia de fuerza mayor).

En cualquier caso, la Autoridad Laboral (previo informe de ITSS) deberá de corroborar la existencia de fuerza mayor (en el plazo máximo de 5 días, siendo el silencio positivo) y entre sus notas características se encuentran su vigencia retroactiva, su duración limitada a la duración del hecho causante (lo que supone un problema ante la imposibilidad de determinar la duración del escenario creado por el Covid-19) y la sencillez en la aplicación del procedimiento, (mucho más sencillo que los ERTES “ordinarios” tramitados por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción).

2) **Si la apertura al público de la empresa no queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el Art. 10.3 y Anexo I del Real Decreto 463/2020 y la entidad no viese paralizada su actividad, pero sí reducida**, el ordenamiento jurídico-laboral permite plantear las siguientes medidas:

- Realizar adaptaciones de jornada temporal en aras de distribuir el tiempo de trabajo y forma de prestación siempre que sea proporcionada entre las necesidades de la persona trabajadora y las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- Flexibilizar las horas de entrada y salida del trabajo si fuera necesario, tales como organizar turnos escalonados.
- Fomentar el uso del teletrabajo en aquellos sectores en los que sea posible.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Acuerdos de reducciones temporales de jornada.
- La negociación con la representación legal de los trabajadores o directamente con cada trabajador de la prestación de los servicios bajo la



modalidad de teletrabajo; de un período de disfrute de vacaciones; de permisos no retribuidos; de distribución irregular de la jornada de los empleados con bolsas de horas recuperables; etc...

- La adopción de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción; de mayor bagaje documental y complejidad que el ERTE por fuerza mayor.

En cualquier caso, nuestra diligencia y probidad como Letrados nos lleva a recomendar un asesoramiento individualizado y personalizado para cada empresa y desde LUCUS LEX ABOGADOS les trasladamos nuestra entera disposición para brindarle el apoyo jurídico-laboral necesario, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento y con los posibles cambios normativos que, a buen seguro, se producirán en los próximos días, tal y como se ha anunciado.

LUCUS LEX ABOGADOS, S.L.P.

D. Adrián Núñez Fernández.



San Roque26 | 27002 LUGO | Tel. 982 242 309 | Fax: 982 231 567 | [lucuslexabogados@lucuslexabogados.com](mailto:lucuslexabogados@lucuslexabogados.com) |

[www.lucuslexabogados.com](http://www.lucuslexabogados.com)