
DE :	SECRETARIO GENERAL	ARCHIVO:	Príncipe de Vergara, 74 28006 - MADRID
A:	ORGANIZACIONES MIEMBRO	N/REF:	jlvm/mm Telf.: 91.562.55.90 Fax: 91.562.57.58 Web: www.confemetal.es E-mail: confemetal@confemetal.es
FECHA:	23 de marzo de 2020	S/REF:	

◆ ASUNTO: Comunicado CEPYME sobre dudas laborales COVID-19. ◆

CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL METAL

Querido amigo:

Cepyme ha hecho llegar una comunicación a los Secretarios Generales sobre cuestiones de índole laboral relacionadas con el Real Decreto-Ley 8/2020 del COVID-19.

En este sentido, dicha organización intenta aclarar algunas dudas que se están planteando en relación con las siguientes cuestiones:

- En relación con el artículo 6.2 y 6.3 en los que se reconoce el derecho a la adaptación de jornada y el derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, se insiste desde el Ministerio en que cuando un trabajador solicite el ejercicio de este derecho debe ser cuando esté justificado, sea razonable y proporcionado, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, insistiendo en que el ejercicio de estos derechos debe hacerse de una manera flexible tanto por parte del empresario como del trabajador, evitándose las decisiones unilaterales o forzadas.
- Se plantean dos vías para poner en marcha las medidas de flexibilización como mecanismos de ajustes temporales de la actividad para evitar despidos. En este sentido, en el art. 22 se recogen las que tienen origen en fuerza mayor, y en el art. 23 las que vienen dadas por causa económica, técnica, organizativa y de producción, dos vías diferentes y que tienen igualmente diferentes efectos, tanto económicos como de procedimiento.


Desde el Ministerio insisten en que la aplicación de las medidas excepcionales por causa de fuerza mayor se van a tener en cuenta de una manera flexible y razonable, teniendo presente que no sólo se dará en los sectores que tienen directamente suspendida su actividad por el Real Decreto de declaración de Estado de Alarma sino también en todas aquéllas que directa y principalmente tengan relación con las mismas, por lo que insisten en que en aquellas actividades que se encuentren recogidas 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, podrán acudir a la vía de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por la vía de fuerza mayor, pero también aquellas actividades que aunque no se encuentran en el anexo de dicho Real

Decreto sí se encuentran principal y directamente afectadas por los sectores cuya actividad ha quedado suspendida. En estos casos hay que hacer un esfuerzo documental adicional para probar que la fuerza mayor les ha afectado de forma directa y sensible. Así, se señala en el art. 22.1 que pueden acogerse a ERTE por fuerza mayor aquellas situaciones excepcionales que tengan la causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de Estado de Alarma, y por tanto pueden ser actividades que no se encuentren expresamente contenidas en el anexo del Real Decreto.

En definitiva, no sólo serán las situaciones excepcionales por las medidas contenidas en el Real Decreto sino también aquéllas derivadas de la cancelación o suspensión 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, la 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 decretado por la autoridad sanitaria.

- Desde la administración insisten en que se tenga en cuenta el compromiso contenido en la Disposición Adicional Sexta, en la que se señala que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el 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 que en ese caso será la Tesorería General de la Seguridad Social la que pueda, en su caso y una vez superada la crisis, analizar si ese compromiso se ha cumplido o no.
- Por las reiteradas comunicaciones de Cepyme, la administración es consciente de las dificultades que están atravesando las pymes y los servicios de prevención para poder suministrar Equipos de Protección Individual y realizar reconocimientos médicos, con lo que van a intentar poner solución lo antes posible a esta situación, trasladando tranquilidad a las empresas en todas estas cuestiones.
- Por último, y en cuanto a las dificultades que están encontrando algunos territorios para la tramitación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, el Ministerio está poniendo todos los medios materiales y habilitando medios personales para desarrollar esta función de la manera más ágil posible. En este sentido, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) está realizando una importante labor para agilizar y dinamizar todos los trámites posibles.

Esperando que esta información resulte de tu interés, recibe un cordial saludo.



Andrés Sánchez de Apellániz