
◆ ASUNTO: **La actividad laboral en las empresas del Sector del Metal COVID-19.** ◆

CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL METAL

Querido amigo:

El Real Decreto 465/2020, y el Real Decreto 463/2020, que lo modifica, por el que se declara el Estado de Alarma, suspende la apertura al público de locales y establecimientos minoristas relacionados en el Anexo del mismo.

Por lo tanto, el resto de establecimientos, fábricas y/o empresas de sectores económicos o de actividades no enumeradas en dicho Real Decreto, como son todas aquellas en las que se desarrolla alguna de las actividades comprendidas dentro del ámbito funcional del Sector del Metal: fabricación, elaboración, transformación, almacenaje, puesta en funcionamiento de equipos e instalaciones industriales, reparación, montaje, mantenimiento, etc.), y venta al por mayor de artículos y productos del Sector, que no tengan locales o establecimientos minoristas, no están afectados por dicha suspensión de apertura, ni los trabajadores que la desarrollan.

De forma que estos trabajadores, salvo acuerdo con la empresa, o por razones de fuerza mayor o de excedencia por motivos familiares, deben seguir prestando servicios. Entre las razones de fuerza mayor se encontrarían los impedimentos para acudir al centro de trabajo derivado del cierre por decisión del Ministerio del Interior a la circulación por carreteras o tramos de ellas por razones de salud pública, seguridad o fluidez del tráfico.

Los únicos establecimientos del Sector del Metal que pueden ejercer su actividad minorista son aquellos en los que se venden equipos tecnológicos y de telecomunicaciones.

La limitación que se establece a la libertad de circulación por las vías o espacios públicos no afecta a las personas trabajadoras en sus desplazamientos de ida y vuelta al lugar de trabajo para efectuar su prestación laboral, profesional o empresarial.

Las empresas tienen obligación de procurar trabajo a sus empleados, por lo que si no es posible que estos realicen su actividad en la modalidad de teletrabajo, la empresa puede optar por dejarles trabajar en unas condiciones adecuadas que les garanticen tanto la seguridad y la salud, como el cumplimiento de las medidas correspondientes de prevención de riesgos laborales, o de aquellas otras que recomiende la Autoridad Sanitaria. El empresario puede, igualmente, optar por la adopción de alguna de las medidas previstas en la normativa laboral: distribución irregular de la jornada; vacaciones pactadas; permisos retribuidos con o sin sueldo; recuperación de las jornadas perdidas cuando se recupere la normalidad; ERTES; etc.

Las empresas del Sector del Metal, salvo las de comercio minorista, en principio, no están obligadas a cerrar o reducir su actividad, por lo que sus trabajadores pueden continuar prestando sus servicios.

Las empresas del Sector que se vean obligadas a cerrar o reducir su actividad por falta de suministros, problemas de salud en la propia empresa, o por hechos fortuitos externos a la empresa, como son los que se derivan del estado de alarma, pueden optar por suspender la relación laboral, total o parcialmente, o reducir la jornada.

Confemetal aconseja la utilización de los ERTE como instrumento más adecuado en las actuales circunstancias para superar la crisis temporal del COVID-19, bien mediante la suspensión de manera temporal de los contratos de los trabajadores, o bien reduciendo la jornada laboral de éstos.

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, ha establecido un conjunto de medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y de reducción de jornada por causa de fuerza mayor. La suspensión de contratos y reducción de jornada que tenga su causa directa en pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, tendrán la consideración proveniente de una situación de fuerza mayor. No obstante, para que pueda llevarse a cabo una suspensión o una reducción por fuerza mayor, las pérdidas de actividad deben implicar: 1) Suspensión o cancelación de actividades; 2) Cierre temporal de locales de afluencia públicas; 3) Restricción en el transporte público, y en general de la movilidad de las personas o de las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad; y 4) situaciones urgente y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria. Todas estas pérdidas de actividad deben ser debidamente acreditadas.

La consideración de fuerza mayor tendrá las consecuencias que se derivan del Art. 47 ET.

En los supuestos en que la empresa se decida por la suspensión de contratos o por la reducción temporal de la jornada de trabajo por fuerza mayor, se aplicarán las siguientes especialidades respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañado de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad por la consecuencia de la actividad del COVID-19 y, en su caso, de la documentación que lo acredite.

La empresa debe comunicar su solicitud a los trabajadores y trasladar el informe y la documentación acreditativa a la representación legal de los trabajadores en caso de que exista.

b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la suspensión de los contrato o de la reducción de la jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

c) La resolución de la autoridad laboral se dictará en un plazo 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la inspección de trabajo y Seguridad Social, y deberá constatarse resistencia, cuando proceda, de la situación de fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

d) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo de improrrogable de 5 días.

El Real Decreto-Ley establece una exoneración en el pago de cuotas a la Seguridad Social. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada por el COVID-19, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la prestación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tiene 50 o más trabajadores la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Dicha exoneración no tiene efectos para los trabajadores, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y del periodo de la suspensión o reducción de la jornada.

A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la prestación por desempleo por el periodo de que se trate.

El Real Decreto-Ley establece que estas medidas extraordinarias están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

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



Andrés Sánchez de Apellániz