

OPCIONES PARA LAS EMPRESAS EN RELACIÓN CON SUS TRABAJADORES

Ante la situación actual de las empresas y autónomos derivada de la declaración del estado de alarma mediante 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*, muchas empresas se están viendo obligadas a acordar determinadas medidas con sus trabajadores, o bien, en su caso, a adoptar determinadas medidas suspensivas de la relación laboral.

Estas medidas pueden ser, entre otras, las siguientes:

1. DISFRUTE DE VACACIONES

La empresa puede acordar con sus trabajadores el disfrute de los días de vacaciones pendientes de disfrutar del año 2019 o bien disfrutar de días de vacaciones de 2020, aunque algunos de ellos no se hubieran generado aún.

2. DISFRUTE DE HORAS TRABAJADAS / GENERACIÓN DE HORAS A FUTURO

La empresa puede acordar con los trabajadores:

- Que disfruten de las horas acumuladas en meses anteriores que no se hubieran retribuido.
- Que se genere una bolsa de horas en un número determinado, para más adelante recuperar sin derecho a retribución

3. TELETRABAJO

El artículo 5 del Real Decreto 8/2020 promueve el establecimiento de sistemas de organización que permitan mantener la actividad empresarial como el teletrabajo, señalando que estas medidas deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Para facilitar el teletrabajo, se entiende cumplida la obligación de evaluación de riesgos a través de una autoevaluación que realice voluntariamente el propio trabajador.

4. FLEXIBILIZACIÓN DE JORNADA

El artículo 6 del Real Decreto 8/2020 establece el derecho de los trabajadores a flexibilizar o adaptar el horario de trabajo cuando se acrediten deberes de cuidado respecto de cónyuge o pareja de hecho o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, además de por las causas ya establecidas, cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos, así como cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Si bien este derecho es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde al trabajador, se pueden acordar adaptaciones de jornada que ayuden al desarrollo de la actividad empresarial en esta situación.

5. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO REDUCCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO)

Un expediente de regulación de empleo temporal es la comunicación de la suspensión colectiva de contratos de trabajo, o bien de la reducción de la jornada laboral, fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como en causa de fuerza mayor.

En caso de que se opte por una reducción de jornada de los trabajadores, ésta podrá ser desde un 10% hasta un 70% de la jornada.

En este sentido, se ha establecido mediante el Real Decreto 8/2020 que una causa de fuerza mayor es la derivada del COVID-19 cuando se produzcan una serie de circunstancias.

En cuanto a los **trabajadores que pueden incluirse en un ERTE**:

- Todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de la duración de su jornada de trabajo, pueden ser incluidas en un procedimiento de regulación de empleo, incluidas las que disfruten de una reducción de jornada.
- La excedencia por cuidado de hijos es uno de los supuestos que la legislación laboral contempla como causa de suspensión del contrato de trabajo. Por lo tanto, si la empresa lleva a cabo un expediente de regulación de empleo mientras el trabajador está en excedencia, continuará en período de excedencia y la regulación de empleo le afectará cuando finalice dicho período.
- No es obstáculo que se encuentren en situaciones de bajas por incapacidad temporal (IT) o de maternidad o paternidad, si bien no quedarán afectados por sus medidas hasta que se presente el alta médica o finalice el periodo de la baja por maternidad o el permiso por paternidad.
- Si durante la vigencia del expediente de regulación de empleo, y por tanto, mientras percibe la prestación por desempleo, se iniciara:
 - o La situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo.
 - o La situación de maternidad o paternidad: se le suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el INSS. Una vez que termine la prestación por maternidad o paternidad, se reanudará la prestación por desempleo y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión.

6. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID-19

Se podrán tramitar ERTes por fuerza mayor derivada del COVID-19, con las implicaciones que de ello se derivan, siempre que se den las siguientes causas motivadoras:

- Situaciones que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación 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
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad,
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Para la tramitación de un ERTE de este tipo no se requiere un número mínimo de empleados afectados.

La tramitación será la siguiente:

- **Solicitud por parte de la empresa ante la autoridad laboral competente**, a la que habrá de acompañar la documentación acreditativa de las circunstancias en las que se sustenta el expediente (informe y documentos anexos en los que se deje constancia de que existe una causa de fuerza mayor de las mencionadas anteriormente)
 - o Puede descargar el impreso de solicitud y Anexo pinchando [AQUÍ](#)
- La **presentación se hará telemáticamente**, a través del siguiente [ENLACE](#)
- La empresa ha de comunicar la solicitud del ERTE ante la autoridad laboral a los trabajadores de la empresa y, en su caso, a los representantes legales de los mismos.
- La Inspección de Trabajo emitirá informe en el plazo máximo de 5 días, en los que declarará, o no, la existencia de la causa de fuerza mayor.
- La autoridad laboral resolverá acerca del ERTE en un plazo máximo de 5 días desde la emisión del informe por la Inspección de trabajo.

La suspensión de los contratos de trabajo debe estar unida a la causa de fuerza mayor, por ejemplo en aquellas empresas que se hayan visto obligadas a cerrar, la suspensión será igual a la de la vigencia del estado de alarma o a la que se pudiera establecer, en su caso.

Los **trabajadores afectados por el ERTE tendrán derecho a acceder a la prestación por desempleo**, aunque no cumplieran el tiempo mínimo de cotización obligatorio, sin que, además, se compute este periodo ahora disfrutado a efectos de consumir el periodo máximo de percepción de la prestación establecidos legalmente. No disfrutarán de ningún tipo de indemnización por la suspensión.

Si eres trabajador afectado por un ERTE, para solicitar la prestación por desempleo [PINCHA AQUÍ](#)

En el periodo que dure la suspensión, las empresas no tendrán que pagar el salario a sus empleados, y quedará exonerada de abonar la aportación empresarial y las cuotas por recaudación conjunta mientras dure la suspensión si tienen menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020, siendo dicha exoneración del 75% de los mencionados importes si a dicha fecha las empresas tienen más de 50 trabajadores.

6.1 EXPEDIENTE TEMPORAL DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR CAUSAS OBJETIVAS

En los supuestos que la empresa se vea obligada a tramitar un expediente de suspensión de contrato o reducción de la jornada y **no se den las circunstancias expresamente recogidas en el Real Decreto-Ley 8/2020 como causas de fuerza mayor, pero sí se dan causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19**, se podrá tramitar un expediente temporal de regulación de empleo.

Concurren **causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, existencia de pérdidas actuales o previstas, disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Si bien el procedimiento no será el recogido para los ERTEs de fuerza mayor, sino el general para los ERTEs, si bien se aplicarán las de especialidades para agilizar su tramitación:

- En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

Se establece, de igual forma que en los procedimientos por causa de fuerza mayor, que para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los que se aplicarán las mismas especialidades mencionadas con anterioridad.

Para la presentación de la solicitud de un ERTE por causas económicas, organizativas o productivas derivadas del COVID 19 por parte de la empresa se deberá presentar:

- **La solicitud por parte de la empresa ante la autoridad laboral competente**, a la que habrá de acompañar la documentación acreditativa de las circunstancias en las que se sustenta el expediente.
 - Puede descargar el impreso de solicitud y Anexo pinchando [AQUÍ](#)
- La **presentación se hará telemáticamente**, a través del siguiente [ENLACE](#)
- Más información en el siguiente [enlace](#) y en la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid

6.2 PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD PARA AUTÓNOMOS

El artículo 17 del Real Decreto 8/2020 recoge expresamente la **posibilidad de que aquellos autónomos que hayan visto suspendida o mermada su actividad puedan acogerse a la prestación por cese de actividad:**

- Por tiempo de un mes o hasta que finalice el estado de alarma, si dura más de un mes
- Siempre que su actividad haya quedado expresamente suspendida o bien cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior
- Siempre que cumplan los siguientes requisitos:
 - Estar afiliados y en situación de alta en el RETA o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar
 - Acreditar la reducción de facturación en un 75% si su actividad no se ha suspendido

- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social o bien abonar los importes pendientes en un plazo de 30 días.
- La cuantía será del 70% sobre la base reguladora y, en caso de no acreditarse el tiempo mínimo de cotización, será del 70% de la base mínima de cotización en el Régimen correspondiente.
- El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.
- La percepción será incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.
- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos mencionados.
- Puede **descargar la solicitud de prestación por cese de actividad** pinchando [AQUÍ](#)
- Sede electrónica [SEPE](#)
- **Más información** [aquí](#)