



Implicaciones laborales del coronavirus

Implicaciones laborales del coronavirus

ERTEs, teletrabajo, medidas de prevención de riesgos...

ANEXOS

relacionados con esta publicación



dossiers.indicator.es

Descarga Instantánea

Utilice su contraseña para acceder de manera inmediata a una serie de documentos listos para ser utilizados: modelos de cartas, contratos, hojas de cálculo, listados, etc., relacionados todos ellos con esta publicación.

Conectarme

© INDICATOR | Lefebvre - El Derecho, S.A. • Avenida Diagonal 415, 1ª planta • 08008 Barcelona
 Tel.: 902 22 64 00 • Fax: 902 22 64 01
 NIF A79216651
 servicio.dientes@indicator.es • www.indicator.es

Para acceder de manera inmediata a todos los documentos, modelos de cartas, contratos, hojas de cálculo, listados... que complementan esta publicación, entre en

<https://dossiers.indicator.es>

Contraseña

RXH592

Introducción

Desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional, y según ha ido aumentando el número de casos en nuestro país, el coronavirus se ha convertido en el principal problema de las empresas. Por un lado, porque deben adaptarse a este nuevo escenario y superar las dificultades que están afectando a su proceso productivo; por otro lado, porque deben saber gestionar las inquietudes que tienen las personas trabajadoras.

Así pues, dado que en materia laboral se están planteando muchas dudas, y puesto que el Gobierno ha adoptado medidas al respecto, este dossier le explica los asuntos que pueden afectarle. Con el lenguaje sencillo y directo propio de nuestras publicaciones, le explicamos, desde un punto de vista práctico, cuestiones como las que se indican a continuación:

- A la empresa le interesa conocer qué medidas puede adoptar para superar sus posibles dificultades. Por ejemplo, ¿qué procedimiento debe seguir si quiere tramitar un ERE temporal? ¿Puede obligar a un trabajador a gastar sus días de vacaciones hasta que se superen las dificultades derivadas del coronavirus?
- Asimismo, los trabajadores suelen consultar si pueden hacer teletrabajo o si deben adoptar alguna medida especial para evitar contagiarse por el virus.

El presente dossier pretende dar respuesta a todas las dudas que usted se haya planteado. Esperamos que le sea de utilidad y que le permita adaptarse y superar las dificultades que el coronavirus le haya podido ocasionar a nivel laboral.

Robert Gutiérrez

Redactor

Índice

1. Estado de alarma: ¿qué conlleva para su empresa?	1
1.1. Suspensión de plazos procesales y administrativos	1
1.2. Actividades cuya apertura queda suspendida	2
1.3. Justificante para salir del domicilio	2
2. Obligaciones generales en materia de prevención de riesgos	3
2.1. Medidas preventivas que debe adoptar	3
2.2. Comuniqué las medidas	4
2.3. ¿Debo facilitar mascarillas?	6
2.4. Quiero saber si hay infectados	6
2.4.1. Pregunto a los propios trabajadores	7
2.5. Medidas preventivas para los teletrabajadores	7
3. ERE temporal (ERTE)	8
3.1. ¿Qué causas debo acreditar?	8
3.1.1. Fuerza mayor	8
3.1.2. Causas organizativas, de producción o técnicas	9
3.1.3. Causas económicas	9
3.2. Tipo de medida	10
3.2.1. Suspensión de los contratos	10
3.2.2. ERTE de reducción de jornada	10
3.3. Ahorros para su empresa	11
3.3.1. Salarios	11
3.3.2. Cotizaciones	13
3.3.3. Si es por fuerza mayor: incentivo	13
3.4. Podrán cobrar el paro	14
3.4.1. Personas con el paro suspendido	14
3.4.2. Fijos discontinuos	15
3.4.3. Duración y cuantía	15
3.5. ¿Cómo tramito el ERTE por fuerza mayor?	16
3.6. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	17
3.6.1. Comunicación de apertura del período de consultas	17
3.6.2. ¿Con quién debo negociar?	19
3.6.3. Reuniones y negociación	20
3.6.4. Comunicaciones y formalidades posteriores	21

3.7.	Recomendación: no cierre la puerta a despidos	22
3.8.	Impugnación del ERTE	23
3.9.	Preguntas frecuentes del ERTE	23
4.	Realización de teletrabajo	26
4.1.	Debe ser pactado	26
4.2.	Por escrito	26
4.2.1.	Recomendaciones para su empresa	27
4.3.	Que se lleven el ordenador	28
4.3.1.	Documento de entrega	28
4.3.2.	Documento de devolución	29
4.4.	Y el becario, ¿puede hacer teletrabajo?	29
4.5.	Ventajas e inconvenientes del teletrabajo	30
5.	¿Y si no pueden hacer teletrabajo?	31
5.1.	Riesgo grave e inminente	31
5.2.	Que se cojan vacaciones	31
5.3.	Reducción de mutuo acuerdo	32
5.4.	Medidas de conciliación	32
5.4.1.	Adaptación de la jornada	32
5.4.2.	Reducción de jornada por guarda legal	33
5.4.3.	Excedencia para el cuidado de hijos	34
5.5.	Otras alternativas	35
5.5.1.	Distribución irregular de la jornada	35
5.5.2.	Bolsa de horas	35
5.5.3.	Libertad de horario	36
5.5.4.	Movilidad funcional	36
5.5.5.	Permiso no retribuido	37
5.5.6.	Suspensión de mutuo acuerdo	37
6.	Viajes a zonas de riesgo	39
6.1.	Por voluntad de su empresa	39
6.2.	Por voluntad del trabajador	39
7.	Aislamiento preventivo o contagio	40
7.1.	Cobrar una prestación	40
7.2.	¿Tiene derecho al complemento del convenio?	40
7.3.	Aclaraciones del INSS	41

8. Cuando no queda otra: despido	42
8.1. Causas objetivas	42
8.1.1. Causas económicas	42
8.1.2. Causas productivas	43
8.1.3. Causas organizativas	43
8.1.4. Causas técnicas	43
8.2. Por fuerza mayor	43
8.3. ¿Despido objetivo o colectivo?	44
8.3.1. Si supera los umbrales: colectivo	44
8.3.2. Trámites del despido objetivo	46
8.4. Fin de contrato temporal	46
8.5. No llamo a los fijos discontinuos	47
9. Medidas para autónomos	49
9.1. Podrán cobrar el “paro” de los autónomos	49
9.2. Requisitos para poder cobrar	49
9.3. Duración y cuantía	49
10. Otras medidas	50
10.1. Bonificación para fijos discontinuos	50
10.2. Aplazamiento de impuestos extraordinario	50

1. Estado de alarma: ¿qué conlleva para su empresa?

El Gobierno ha declarado el estado de alarma en todo el territorio nacional por una duración de 15 días naturales, y ello ha supuesto una limitación a la libertad de circulación de las personas. **¡Atención!** Durante la vigencia del estado de alarma, las personas sólo pueden salir a la calle para realizar determinadas actividades. Por ejemplo:

- Adquisición de alimentos, productos farmacéuticos y de primera necesidad.
- Asistencia a centros sanitarios.
- Desplazamiento al lugar de trabajo.
- Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
- Desplazamiento a entidades financieras.
- Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.

Fíjese que el desplazamiento al lugar de trabajo todavía es posible, por lo que su empresa aún puede tener abierto su centro de trabajo en algunos casos. **¡Atención!** Respecto a los locales y establecimientos minoristas, tenga en cuenta:

- En general, se ha suspendido la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas.
- Ello con la excepción de determinados establecimientos como los de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.

¡Atención! Esto significa que muchas empresas se han visto obligadas a suspender su actividad, mientras que otras muchas sí pueden seguir prestando sus servicios, aunque en unas especiales circunstancias.

Ejemplo

Las cafeterías y restaurantes permanecerán cerrados al público, aunque pueden prestar servicios de entrega a domicilio.

1.1. Suspensión de plazos procesales y administrativos

La declaración del estado de alarma ha conllevado que se suspendan e interrumpan los plazos administrativos, los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales, y que se suspendan los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos. **Apunte.** Esto significa que si en los próximos días le vencía un determinado plazo para ejercer una acción (por ejemplo, para impugnar un acta de infracción de la Inspección de Trabajo), dicho plazo quedará en suspenso y se reanudará al término del estado de alarma.

1.2. Actividades cuya apertura queda suspendida

El Real Decreto por el que se declara el estado de alarma concreta las actividades y equipamientos cuya apertura al público ha quedado suspendida. Vea algunos ejemplos:

- Bares y restaurantes.
- Discotecas.
- Salones recreativos.
- Equipamientos deportivos (piscinas, gimnasios...).

1.3. Justificante para salir del domicilio

Como se ha indicado más arriba, se ha limitado la libertad de circulación de las personas. Así, sólo permite salir del domicilio para ir a trabajar o para ir a comprar comida, por ejemplo. **Apunte.** Pues bien, dado que el incumplimiento de dicha limitación en el movimiento de las personas puede acarrear una multa para el infractor (para las personas que salgan a la calle sin tener un motivo justificado), es recomendable que prepare un certificado y que lo entregue a aquellas personas trabajadoras que se van a desplazar hasta su centro de trabajo (por si dichas personas son requeridas por las fuerzas de seguridad).

Apunte. En dicho certificado refleje los datos identificativos de cada trabajador y de su empresa, e indique que el motivo de la salida a la calle es ir a prestar servicios al centro de trabajo.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, obtendrá un modelo para preparar este tipo de certificado.

2. Obligaciones generales en materia de prevención de riesgos

2.1. Medidas preventivas que debe adoptar

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, su empresa debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En este sentido:

- Debe informarlos sobre los riesgos que hay en la empresa y en sus puestos de trabajo, debe darles una formación teórica y práctica en materia preventiva, y debe facilitarles los EPI (equipo de protección individual) cuando sean necesarios.
- Además, las empresas deben verificar la efectividad de las medidas de seguridad introducidas. Es decir, deben controlar el uso que hacen los empleados de los medios puestos a su disposición.

Así pues, si en su empresa se siguen prestando servicios, consulte a su servicio de prevención de riesgos si debe adoptar alguna medida de prevención adicional para proteger a sus empleados del riesgo de contagio. **Apunte.** A modo de ejemplo, vea algunas actuaciones que están recomendando los servicios de prevención:

- Es recomendable que los trabajadores se laven las manos con frecuencia, ya sea con agua y jabón o con soluciones alcohólicas (muchas empresas están adquiriendo este tipo de soluciones alcohólicas para ponerlas a disposición de su plantilla).
- Otra recomendación recurrente es que las personas se cubran la boca y la nariz con pañuelos de un solo uso al toser o estornudar (o con la cara interna del codo), y que se laven las manos a continuación.
- En trabajos de atención al público, la recomendación es mantener una distancia de aproximadamente un metro con los usuarios o clientes.
- Se debe evitar el contacto cercano con personas que tengan síntomas de afectación respiratoria (como tos o estornudos). Si se manipula algún objeto de estas personas (por ejemplo, un bolígrafo), es recomendable lavarse las manos a continuación.
- Después de manipular objetos de terceros, las personas se deben abstener de tocarse la boca o los ojos si no se han lavado las manos previamente.
- Se debe evitar compartir comida y objetos tales como cubiertos, vasos o servilletas si no se han limpiado correctamente.
- Se recomienda la ventilación adecuada de los centros de trabajo (abriendo las ventanas).
- Se está recomendando incrementar la limpieza de los centros de trabajo y, en especial, la de las zonas comunes (cocina, sala de reuniones, lavabos...).

Ejemplo

*Su empresa se dedica al comercio del calzado. Si bien ha tenido que cerrar sus establecimientos de venta al público, sus oficinas centrales permanecen abiertas dado que sus empleados de Recursos Humanos están tramitando un ERTE ante la Administración y porque sus empleados administrativos están contactando con proveedores y clientes para informarles de su situación. **Apunte.** Pues bien, adopte las medidas indicadas.*

Actúe del mismo modo si usted tiene un pequeño comercio de alimentación (como una frutería o una carnicería).

2.2. Comunique las medidas

Una vez el servicio de prevención le haya comunicado qué medidas es recomendable adoptar, comuníquelas a su plantilla (por ejemplo, por correo electrónico). **Apunte.** Si comunica a su plantilla que ha puesto a su disposición algún tipo de gel especial para lavarse las manos, indique que le avisen cuando detecten que el gel se está a punto de acabar.

Asimismo, sepa que la Administración y algunas mutuas de accidentes han elaborado documentos con medidas preventivas a adoptar. Entréguelas a su plantilla o cuélguelas en su centro de trabajo (en el tablón de anuncios, por ejemplo).

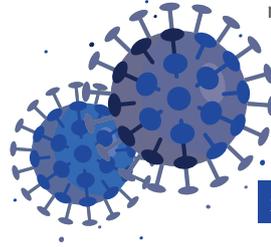
A modo de ejemplo, vea una infografía elaborada por el Ministerio de Sanidad con las cuestiones básicas que conviene conocer del coronavirus, y con las medidas preventivas generales que se deben adoptar.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, podrá descargarla en formato pdf.

Qué debes saber del nuevo coronavirus

Los coronavirus son virus que **circulan entre algunos animales** pero algunos de ellos también pueden afectar a seres humanos, normalmente con síntomas leves.

El nuevo coronavirus fue identificado en China a finales del 2019 y es una nueva cepa que **no se había visto previamente en humanos.**



Los **Síntomas** más comunes de la nueva enfermedad por coronavirus (COVID-19) son:

FIEBRE

TOS

SENSACIÓN DE FALTA DE AIRE

La desinformación y los prejuicios frente al coronavirus generan discriminación

Hagámosle frente

AL LLEGAR DE UN VIAJE DESDE UNA ZONA DE RIESGO

Vida normal

en familia, con amigos y en el ámbito escolar y laboral

+

Observar síntomas durante los siguientes **14 días**

Sin síntomas

VIDA NORMAL

(no es necesario tomar medidas)



Con síntomas

Contactar **telefónicamente** con el

112



Medidas generales de prevención de este y otros virus respiratorios

En caso de sufrir una infección respiratoria, evitar el contacto cercano con otras personas



Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca

Al toser o estornudar, cubrirse la boca y la nariz con el codo flexionado o con un pañuelo desechable



Lavarse las manos frecuentemente

Si quieres más información <https://www.msbs.gob.es/>



2.3. ¿Debo facilitar mascarillas?

Como se ha indicado más arriba, es cierto que su empresa debe facilitar EPI cuando sean necesarios. **Apunte.** Ahora bien, salvo en los puestos de trabajo de profesionales sanitarios, no se han establecido medidas adicionales de seguridad y salud. Por ejemplo, en el resto de sectores no se recomienda el uso de mascarillas de forma rutinaria.

En todo caso, consulte a su servicio de prevención por si en su sector de actividad debe tomar algún tipo de precaución especial.

Ejemplo

Así pues, si tiene un pequeño comercio de alimentación (como una frutería o una carnicería), se está recomendando que limite la permanencia de los clientes en su establecimiento al tiempo estrictamente necesario para adquirir los alimentos y productos de primera necesidad.

Apunte. Evite aglomeraciones y controle que consumidores y empleados mantengan una distancia de seguridad de al menos un metro a fin de evitar posibles contagios.

2.4. Quiero saber si hay infectados

Algún empresario se ha planteado pedir a su servicio de prevención de riesgos un listado de los trabajadores afectados por el coronavirus. Otras empresas se plantean instalar termómetros en sus oficinas y controlar la temperatura de los trabajadores que empiecen a notar síntomas. Pues bien:

- Es cierto que hace unos años, en un caso similar, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) indicó que la empresa no podía recabar de su servicio de prevención un listado con los trabajadores afectados por la Gripe A (ya que este tipo de datos están protegidos por la ley).
- No obstante, la misma AEPD ha publicado un informe en el que analiza el tratamiento de datos personales en relación con la situación derivada de la extensión del virus COVID-19. **Apunte.** Según dicho informe, las empresas podrán tratar, de acuerdo con la normativa de protección de datos y con las garantías que dichas normas establecen, los datos necesarios para garantizar la salud de todo su personal y evitar contagios en el seno de la empresa y de los centros de trabajo (el tratamiento de los datos tiene como objeto el control de la epidemia y su propagación, la protección del interés público y de los intereses vitales del interesado y de otras personas físicas).

Así pues, al tratarse de una situación excepcional, las empresas pueden adoptar las medidas indicadas (solicitar un listado de trabajadores infectados, para prevenir nuevos contagios de personas trabajadoras que hayan estado en contacto con ellos, así como la toma de temperatura para evitar nuevos casos en la empresa). **Apunte.** En todo caso, es recomendable informar debidamente al empleado de la finalidad de estas medidas y de que los datos obtenidos por la empresa no serán tratados para ninguna otra finalidad.

2.4.1. Pregunto a los propios trabajadores

La información sobre posibles trabajadores contagiados también puede ser obtenida mediante preguntas al personal. Sin embargo, dichas preguntas deberían limitarse exclusivamente a indagar sobre la existencia de síntomas, o si la persona trabajadora ha sido diagnosticada como contagiada o sujeta a cuarentena. **¡Atención!** No sería válido entregar cuestionarios de salud extensos y detallados, o que incluyan preguntas no relacionadas con la enfermedad.

Apunte. Una vez obtenida la información sobre posibles contagiados, su empresa puede transmitirla al resto de personal de la empresa, pero sin identificar a la persona afectada a fin de mantener su privacidad.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, puede obtener un documento con preguntas y respuestas sobre esta materia elaborado por la Agencia Española de Protección de Datos.

2.5. Medidas preventivas para los teletrabajadores

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a todas las relaciones laborales, con independencia de que el trabajador preste sus servicios en su domicilio o en un centro de trabajo. **¡Atención!** Esto significa que, si alguno de sus empleados ha empezado a hacer teletrabajo, su empresa está obligada a evaluar el puesto de trabajo y a garantizar la salud y la seguridad del teletrabajador.

Pues bien, con el objetivo de facilitar el cumplimiento de la ley, el Gobierno ha indicado que se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. Ello, con carácter excepcional y mientras dure el confinamiento de la población en sus domicilios derivado de la declaración del estado de alarma.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, encontrará un documento para efectuar la correspondiente autoevaluación de los riesgos.

3. ERE temporal (ERTE)

Según la ley, si su empresa acredita causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por razones de fuerza mayor, puede tramitar un ERE temporal (expediente de regulación de empleo temporal o ERTE). En concreto, puede suspender los contratos de trabajo de sus empleados, o puede reducirles la jornada, durante el tiempo necesario para superar sus dificultades. **¡Atención!** Pues bien, muchas empresas están adoptando esta medida para apear los problemas generados por el coronavirus. Si usted desea tramitar un ERTE, vea cómo debe proceder.

3.1. ¿Qué causas debo acreditar?

Su empresa puede iniciar el procedimiento para implantar un ERTE cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor.

3.1.1. Fuerza mayor

Apunte. A efectos de superar las dificultades derivadas del coronavirus, se considerarán como causas que justifican un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor las siguientes:

- Cuando haya 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, o 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 decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Ejemplo

Si usted tiene un comercio que se ha visto obligado a cerrar, tramite el ERTE alegando causas de fuerza mayor.

También hay fuerza mayor si su empresa puede seguir abriendo, pero la mayoría de sus empleados se han contagiado o están en aislamiento preventivo, y ello le impide seguir ejerciendo su actividad.

Si su empresa necesita cerrar un centro de trabajo (por ejemplo, una planta de producción) porque no tiene trabajo para sus empleados (dado que sus proveedores no le suministran la materia prima debido a problemas en las comunicaciones causados por la declaración del estado de alarma), alegue causas de fuerza mayor por falta de suministros que le impiden gravemente continuar con su actividad. Exponga que el bloqueo que existe a causa del coronavirus le impide disponer de las piezas o del material necesarios para mantener activa su planta de producción.

3.1.2. Causas organizativas, de producción o técnicas

Según la ley, existen causas organizativas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, o en el modo de organizar la producción.

Ejemplo

*Según la guía elaborada por el Ministerio de Trabajo, puede haber causas organizativas si se acredita la escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras. **Apunte.** No obstante, en estos casos es preferible tramitar el ERTE alegando causas de fuerza mayor (como verá más adelante, el procedimiento para tramitar el ERTE por estas causas es más ágil).*

Por otro lado, se dan causas productivas cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Ejemplo

Si tiene clientes extranjeros a los que no puede servir (por ejemplo, por problemas en el transporte hacia el extranjero), alegue causas productivas. Indique que se le está acumulando el stock y que, en consecuencia, está teniendo un exceso de mano de obra (tiene más empleados que trabajo para ofrecer). Por ello, necesita plantear un ERTE para ajustar su mano de obra (sus horas laborables) a la demanda real de sus productos.

Los mismo ocurrirá si a causa del coronavirus empieza a perder clientes importantes y ello causa una disminución de la producción o de la facturación, o un aumento del stock, causando una situación de desequilibrio entre las exigencias productivas de su empresa y la plantilla de que dispone. Exponga causas productivas con el fin de ajustar la producción a las necesidades de trabajo reales de la empresa.

Asimismo, concurren causas técnicas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

3.1.3. Causas económicas

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. **¡Atención!** Para efectuar un ERE temporal, se entiende que dicha 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 (a diferencia de lo que ocurre en un ERE de extinción de contratos, en cuyo caso el descenso de ingresos o ventas debe producirse durante tres trimestres consecutivos).

Ejemplo

En relación con los ejemplos descritos más arriba (en los apartados de causas organizativas y de producción), alegue también causas económicas debido a que las situaciones indicadas le están generando pérdidas o una reducción de ventas. Por ejemplo, si está incumpliendo contratos de suministro firmados con sus clientes.

3.2. Tipo de medida

3.2.1. Suspensión de los contratos

Si la actividad en su empresa o en un centro de trabajo se ha paralizado, de modo que sus empleados no pueden prestar servicios, inicie un ERTE de suspensión de los contratos. Esta medida se puede adoptar con independencia del número de empleados de su empresa y del número de trabajadores afectados por la medida. **Apunte.** En la práctica, un ERTE de suspensión de los contratos supone que los trabajadores estarán unos días sin prestar servicios (hasta que se superen las dificultades transitorias causadas por el coronavirus).

Ejemplo

*Su departamento de logística y almacén tiene 20 empleados, pero, debido a un descenso de la clientela, usted prevé que durante unos meses sólo tendrá trabajo para 15. **Apunte.** En este caso, podrá llevar a cabo un ERTE de suspensión que afecte, por ejemplo, a grupos de cinco empleados, de forma que se suspenda el contrato durante una semana a cada grupo de forma rotatoria. De esa forma, todos los empleados irán rotando en el ERTE y se verán afectados por igual.*

Esta medida interesa si una planta de producción se ha quedado completamente sin trabajo (porque no recibe material de los proveedores) o si, al contrario, el stock se está acumulando porque no se puede servir a la clientela.

3.2.2. ERTE de reducción de jornada

Si debido a las necesidades de su empresa, o al tipo de dificultades temporales que atraviese, es necesario que sus empleados sigan prestando servicios (aunque a un ritmo inferior al normal), también tiene la opción de reducir la jornada de sus empleados, en lugar de suspenderles el contrato. Esta medida se conoce como un ERTE de reducción de jornada. **Apunte.** En este caso, la reducción de jornada debería ser de entre un 10% y un 70% de la jornada, computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Ejemplo

*Su empresa ha sufrido un descenso temporal de los clientes. Ahora bien, si sus operarios tienen tareas distintas dentro del proceso de producción, es probable que necesite que todos ellos sigan trabajando, pero con una jornada inferior. **Apunte.** En ese caso, si la jornada completa diaria de sus empleados es de ocho horas, podrá implantar un ERTE para que los trabajadores presten sus servicios a razón de cuatro horas diarias (50% de su jornada) durante unas semanas.*

La diferencia entre la suspensión y la reducción radica, por tanto, en que la primera afecta a días completos, ya sean continuados o alternos. En cambio, la segunda sólo afecta a una parte de la jornada.

3.3. Ahorros para su empresa

3.3.1. Salarios

Mientras dure el ERE de ámbito temporal, los trabajadores verán reducido su sueldo por la parte de jornada que dejen de trabajar. **¡Atención!** De hecho, de ahí procede el ahorro que se obtiene efectuando un ERE temporal. De esa forma, si no hay trabajo, no hace falta que los empleados trabajen y, por lo tanto, su empresa no debe pagar sueldos.

Apunte. La reducción de sueldo es proporcional al tiempo no trabajado, aunque conviene no equivocarse a la hora de calcularlo:

- En el caso de un ERE de reducción de jornada, el cálculo es relativamente sencillo, ya que el salario se reduce en la misma proporción en que se reduce la jornada. También se reducen, en la misma proporción, las pagas extras.

Ejemplo

Su empresa tiene 15 trabajadores con un salario medio mensual de 1.800 euros (de modo que el coste mensual salarial es de 27.000 euros). Si a mitad de mes reduce su jornada a razón del 50% y las dificultades del coronavirus duran hasta final de mes, vea cómo quedará la nómina mensual:

Concepto	Importes marzo 2020	Importes cualquier mes
Nómina hasta el 15 de marzo	13.500 (27.000 / 30 días x 15 días)	27.000
Nómina hasta el 31 de marzo ⁽¹⁾	6.750 (27.000 x 50% / 30 días x 15 días)	
Nómina total	20.250	27.000
Ahorro salarial obtenido	6.750 euros	0

1. Considerando que son empleados con cotización y salario mensual (es decir, que sus nóminas se calculan a razón de 30 días con independencia de los días naturales que tenga el mes de pago).

Cuando abone las pagas extras, podrá descontar de su importe la parte proporcional de la jornada reducida. Si dichas pagas también ascienden a 27.000 euros y las pagas extras se devengan de forma anual, vea cómo quedarán los cálculos:

Concepto	Importes en 2020	Importes cualquier otro año
Parte de paga extra junio 2020 devengada a razón del 100%	25.820 (27.000 / 366 días x 350 días)	27.000
Parte de paga extra junio 2020 devengada a razón del 50%	591 (27.000 / 366 días x 16 días x 50%)	
Paga extra junio 2020 total	26.411	

Concepto	Importes en 2020	Importes cualquier otro año
Parte de paga extra diciembre 2020 devengada a razón del 100%	25.820 (27.000 / 366 días x 350 días)	27.000
Parte de paga extra diciembre 2020 devengada a razón del 50%	591 (27.000 / 366 días x 16 días x 50%)	
Paga extra diciembre 2020 total	26.411	
Pagas extras totales	52.822	54.000
Ahorro salarial obtenido	1.178 euros	0

- En el caso de ERTE de suspensión, deberá descontar de la nómina los días no trabajados y la parte proporcional correspondiente a los días de descanso semanal. Asimismo, durante el tiempo de suspensión no se devenga el derecho a cobrar las pagas extras (lo que implica que éstas también se reducen proporcionalmente en el tiempo no trabajado, como en el ERTE de reducción).

Ejemplo

Si la empresa del ejemplo anterior suspende los contratos durante medio mes (en lugar de reducir las jornadas), vea cómo quedará la nómina de marzo:

Concepto	Importes marzo 2020	Importes cualquier mes
Nómina total	13.500 (27.000 / 30 días x 15 días)	27.000
Ahorro salarial obtenido	13.500 euros	0

Cuando abone las pagas extras, podrá descontar de su importe la parte proporcional de los días no trabajados (durante dichos días no se devengan pagas extras):

Concepto	Importes en 2020	Importes cualquier otro año
Paga extra junio 2020	25.820 (27.000 / 366 días x 350 días)	27.000
Paga extra diciembre 2020	25.820 (27.000 / 366 días x 350 días)	27.000
Pagas extras totales	51.640	54.000
Ahorro salarial obtenido	2.360 euros	0

- En el caso de reducción de jornada, el cómputo de las vacaciones no se ve afectado. Los empleados seguirán teniendo derecho al 100% de las vacaciones anuales (eso sí, retribuidas en la parte proporcional correspondiente). Se equiparan, a estos efectos, a los trabajadores a tiempo parcial (que tienen derecho a los 30 días de vacaciones anuales como los trabajadores a jornada completa, pero abonadas en proporción a su salario).

Ejemplo

Si usted ha reducido la jornada en un 50% durante seis meses a un trabajador contratado a tiempo completo, a la hora de disfrutar de sus vacaciones, dicho trabajador sólo cobrará el 75% de su sueldo (ya que en el año en el que se han devengado las vacaciones ha trabajado seis meses a jornada completa y seis meses al 50%).

- En el caso de ERTE de suspensión, sin embargo, durante los días de suspensión no se devengan vacaciones. Así pues, su empresa tendrá derecho a reducir la duración de las vacaciones en función de los días de suspensión.

Ejemplo

Si se suspende el contrato de un empleado durante tres meses, ese año sólo disfrutará de 22,5 días de vacaciones (en lugar de los 30 ordinarios).

3.3.2. Cotizaciones

En condiciones normales, durante la suspensión del contrato o durante la reducción de jornada motivadas por el ERTE, su empresa está obligada a mantener al trabajador dado de alta en la Seguridad Social y a cotizar por la cuota patronal. En este sentido:

- Por la parte de jornada en la que el empleado siga trabajando, la empresa debe seguir cotizando de forma normal (en función de la retribución del trabajador más la prorrata de pagas extras).
- Por la parte de jornada no trabajada, si los afectados acceden al paro, la empresa deberá ingresar la cuota patronal de esa parte de jornada, y el SEPE la cuota del trabajador.

3.3.3. Si es por fuerza mayor: incentivo

Pese a lo anterior, en los ERTEs autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de una parte de las cotizaciones a su cargo (de la aportación empresarial), o de la totalidad. Ello depende del tamaño de su empresa. En concreto:

- Si a 29 de febrero su empresa tenía menos de 50 personas trabajadoras, la exoneración es del 100%.
- Si en esa fecha tenía 50 o más empleados en situación de alta a la Seguridad Social, la exoneración alcanza el 75% de la aportación empresarial. **¡Atención!** Es decir, estas empresas asumirán el 25% de las cotizaciones de la parte de jornada no trabajada durante el ERTE.

Apunte. Asimismo, tenga en cuenta las siguientes cuestiones en relación con esta exoneración de cuotas:

- Para poder beneficiarse de esta exoneración, su empresa deberá presentar una solicitud identificando a las personas trabajadoras afectadas, así como los períodos concretos de suspensión o de reducción de jornada disfrutados.

- Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

¡Atención! En todo caso, las medidas extraordinarias en el ámbito laboral fijadas por el Gobierno (como la exoneración de cuotas a la Seguridad Social) 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.

3.4. Podrán cobrar el paro

En todo caso, los trabajadores tienen derecho a cobrar el paro mientras dure el ERTE. **Apunte.** Si bien, como norma general, para cobrar el paro se exige que los trabajadores hayan cotizado al menos 360 días dentro de los seis años anteriores (no es necesario que dicho período se haya cotizado de forma continuada), para los afectados por ERTEs derivados del coronavirus se han aprobado unas normas especiales:

- Por un lado, los afectados tendrán derecho a cobrar el paro aunque no reúnan el período cotizado indicado. Por tanto, quienes no tengan cotizados 360 días en los seis años anteriores podrán cobrar el paro igualmente.
- Por otro lado, no se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. **Apunte.** Esto significa que el tiempo que cobren el paro no les constará como “gastado” si en el futuro vuelven a acceder a esta prestación.

3.4.1. Personas con el paro suspendido

Las medidas indicadas en los puntos anteriores también se aplican a personas trabajadoras que en el momento de verse afectadas por el ERTE tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación por desempleo. **Apunte.** Esto significa lo siguiente:

- Cuando un desempleado encuentra trabajo y trabaja para la nueva empresa durante menos de 12 meses, el cobro del paro queda en suspenso.
- En estos casos, en general, una vez finalicen los trabajos, el afectado puede reanudar esa prestación por el tiempo y cuantía que quedaron pendientes. **Apunte.** Pues bien, un empleado que se encuentre en la situación indicada en el punto anterior (que hubiera estado desempleado y hubiera encontrado empleo), y que en menos de 12 meses se vea afectado por un ERTE derivado del coronavirus, no reanudará la antigua prestación. En su caso, se generará un nuevo derecho a prestación, por el tiempo que dure el ERTE y con una base reguladora igual al promedio de sus bases de cotización de los últimos 180 días cotizados (o período inferior si no ha llegado a cotizar 180 días).

3.4.2. Fijos discontinuos

La norma que ha introducido medidas para superar las dificultades derivadas del coronavirus también establece novedades en la prestación por desempleo de los fijos discontinuos y de los empleados que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas. A estos efectos:

- Las prestaciones por desempleo percibidas por dichos trabajadores cuyo contrato haya quedado suspendido por un ERTE (en un período de actividad en el que en circunstancias normales deberían haber estado trabajando) podrán volver a percibirse con un tope máximo de 90 días cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.
- En la práctica, esto quiere decir que el paro que cobren ahora tampoco les computará como consumido a efectos de futuras prestaciones por desempleo, con dicho límite de 90 días.

3.4.3. Duración y cuantía

En una situación normal, la duración de la prestación se calcula en función del tiempo que el trabajador haya cotizado en los seis años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo, según la siguiente escala:

Días cotizados	Duración	Días cotizados	Duración
De 360 a 539	120 ⁽¹⁾	De 1.440 a 1.619	480
De 540 a 719	180	De 1.620 a 1.799	540
De 720 a 899	240	De 1.800 a 1.979	600
De 900 a 1.079	300	De 1.980 a 2.159	660
De 1.080 a 1.259	360	2.160 o más	720 ⁽¹⁾
De 1.260 a 1.439	420	-	

1. Para acceder a la prestación contributiva por desempleo se debe haber cotizado al menos un año. Por otro lado, la duración máxima de la prestación es de dos años.

Apunte. Pues bien, las personas trabajadoras que accedan al paro en estas especiales circunstancias derivadas del coronavirus cobrarán la prestación hasta la finalización del ERTE.

La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base de cotización del trabajador en los últimos 180 días. A partir de ahí, la cuantía de la prestación será del 70% durante los 180 primeros días y del 50% durante el tiempo restante, con unos topes mínimos y máximos:

- La cuantía máxima es del 175% del IPREM (1.098,09 euros en 2020), salvo si el trabajador tiene uno o más hijos a cargo, en cuyo caso la cuantía es, respectivamente, del 200% o del 225% (1.254,96 y 1.411,83 euros).
- La cuantía mínima es del 80% o del 107% del IPREM, según si el trabajador tiene o no hijos a su cargo (501,98 y 671,40 euros).

3.5. ¿Cómo tramito el ERTE por fuerza mayor?

Si su empresa alega causas de fuerza mayor para tramitar el ERTE, el procedimiento a seguir es distinto que en caso de alegar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. En una situación normal, para que se pueda alegar fuerza mayor (con el objeto de poder implantar un ERTE), su empresa debe comunicar de forma simultánea a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión de iniciar el ERTE, aportando toda la documentación y los medios de prueba necesarios para acreditar la situación de fuerza mayor. **Apunte.** La resolución de la Autoridad Laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.

¡Atención! No obstante, el procedimiento se ha modificado para tramitar los ERTEs ligados al coronavirus. Siga leyendo.

Medidas adoptadas por el Gobierno

Como medida excepcional derivada del coronavirus, el procedimiento para tramitar un ERTE por fuerza mayor se ha concretado del siguiente modo:

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 (con la correspondiente documentación acreditativa). La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a los representantes de los trabajadores.
- La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad Laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. **Apunte.** Por tanto, deberá presentar una solicitud ante dicho organismo (que depende de cada comunidad autónoma) para que constate la fuerza mayor, y éste deberá dictar resolución en un plazo máximo de cinco días. Las comunidades autónomas están habilitando sistemas telemáticos para efectuar esta gestión, si bien en algunos momentos dichos sistemas se están colapsando por el elevado número de solicitudes.

A partir de ahí, la Autoridad Laboral pedirá un informe a la Inspección de Trabajo (que deberá emitirse en un plazo de cinco días) y podrá declarar (o no) la existencia de fuerza mayor:

- Si declara la fuerza mayor, el ERTE estará justificado.
- Si no se constata la existencia de fuerza mayor, como alternativa podrá iniciar un procedimiento de ERTE si acredita causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Apunte. La aplicación del ERTE surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Por tanto, no se preocupe si usted o su asesor han tardado algún día en tramitar el ERTE desde la declaración del estado de alarma

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, encontrará un modelo para solicitar la declaración de fuerza mayor ante la Autoridad Laboral y otro modelo para comunicar la medida a los representantes de los trabajadores.

3.6. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Para tramitar el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, su empresa deberá tramitar un período de consultas con los representantes de los trabajadores. Es decir deberá negociar con ellos el alcance de la medida.

Apunte. Pues bien, la comisión representativa de los trabajadores en este proceso debe quedar constituida antes de la comunicación empresarial de la apertura del período de consultas. Para ello:

- Su empresa debe comunicar de manera fehaciente a los trabajadores su intención de iniciar un ERTE.
- A partir de dicha comunicación, los trabajadores tienen un determinado plazo para constituir su comisión negociadora. **Apunte.** Si bien dicho plazo es de 15 días con carácter general, como medida excepcional derivada del coronavirus, el plazo máximo se ha reducido a cinco días. Vea en el punto 3.6.2. qué trabajadores deben formar parte de esta comisión.

3.6.1. Comunicación de apertura del período de consultas

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión, se inicia mediante la comunicación a los trabajadores y a la Autoridad Laboral competente, de forma simultánea, del inicio del período de consultas. **Apunte.** Si bien dicho plazo es de como máximo 15 días con carácter general, como medida excepcional derivada del coronavirus, el plazo máximo se ha reducido a siete días.

Apunte. A partir de ahí, tenga en cuenta:

- En la comunicación a la Autoridad Laboral debe adjuntarse una copia de la notificación que la empresa realiza a los trabajadores para iniciar el período de consultas.
- Dicha comunicación a la Autoridad Laboral debe efectuarse a efectos informativos. En este sentido, este organismo no puede paralizar ni suspender el procedimiento. Sin embargo, la Autoridad Laboral sí puede remitir advertencias o recomendaciones durante la tramitación del ERTE. En esos casos, conviene seguir dichas recomendaciones (de lo contrario, si el período de consultas finaliza sin acuerdo y los empleados lo impugnan, el juez podría anular el ERTE).
- Es imprescindible que coincidan las fechas de notificación a la Autoridad Laboral y a los trabajadores. **¡Atención!** En caso contrario, podría darse la nulidad del ERTE si éste se impugna.

Contenido de la comunicación

En la comunicación a los trabajadores (una copia de la cual debe remitirse a la Autoridad Laboral) su empresa debe hacer constar la siguiente información:

- Causas que motivan la suspensión o la reducción de jornada.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores que se verán afectados, así como los criterios tenidos en cuenta para su elección. **¡Atención!** A efectos de poder negociar, los trabajadores deben conocer este dato. Además, si el ERTE afecta a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Si el ERTE afecta a más de un centro, debe procederse de igual forma que en el punto anterior.
- Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Por ejemplo, si los contratos se van a suspender un día a la semana, o si va a haber una reducción de jornada diaria del 20%.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora (o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales).

Apunte. Junto a esta comunicación, su empresa debe aportar toda la documentación que justifique la concurrencia de las causas alegadas, así como que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. De este modo, si se alegan causas técnicas, organizativas o de producción, debe presentarse una memoria explicativa de dichas causas que acredite su concurrencia.

¡Atención! Si se han alegado causas económicas, la documentación a aportar es la siguiente:

- Una memoria explicativa que acredite que, de los resultados de la empresa, se desprende una situación económica negativa. Para ello, puede adjuntarse toda la documentación que se crea conveniente.
- Las cuentas anuales del último ejercicio económico completo firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento, así como las cuentas provisionales del ejercicio vigente a la presentación de la comunicación del ERTE.
- Si la situación económica negativa alegada es una previsión de pérdidas, se deberá informar sobre los criterios utilizados para su estimación. Además, debe adjuntarse un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo, o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.
- Si la situación económica negativa alegada es una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá aportarse toda la documentación fiscal o contable (declaraciones de IVA, por ejemplo) acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
- Si su empresa forma parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas y cuya sociedad dominante tenga su domicilio en España, deberán acompa-

ñarse las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. **¡Atención!** Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad, y existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Apunte. Si tiene representantes de los trabajadores, su empresa deberá solicitarles la emisión de un informe sobre el procedimiento que se va a iniciar. Dicha solicitud debe efectuarse con carácter simultáneo a la entrega de la comunicación anterior.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, obtendrá los modelos necesarios para tramitar el período de consultas.

3.6.2. ¿Con quién debo negociar?

El período de consultas debe efectuarse por una única comisión negociadora, formada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes (empresa y trabajadores). **Apunte.** Como medida especial adoptada por el Gobierno con relación al coronavirus, en las empresas que no haya representantes de los trabajadores, la comisión representativa de éstos quedará formada del siguiente modo:

- Estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. **Apunte.** En concreto, la comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos.
- En caso de no conformarse la representación indicada en el punto anterior, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa.

¡Atención! Si en la empresa sí que hay representación legal de los trabajadores, se aplican las siguientes reglas (son las reglas previstas con carácter general).

Secciones sindicales: si las hay

En representación de los trabajadores actuarán las secciones sindicales que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa, si éstas así lo acuerdan. **¡Atención!** Una sección sindical está formada por trabajadores afiliados a un sindicato.

Sólo afecta a un centro

En defecto de lo anterior (por ejemplo, si en su empresa no hay secciones sindicales) y cuando el ERTE afecte a un único centro, los representantes de los trabajadores serán quienes negociarán por la plantilla.

Afecta a más de un centro

Si el ERTE afecta a trabajadores de más de un centro, negociará el comité intercentros si existe y si el convenio le otorga esta facultad (un comité intercentros sólo se puede constituir si así lo prevé el convenio, siempre que, además, exista más de un centro de trabajo y que en dichos centros exista un comité de centro o delegados de personal). Si en su empresa no hay comité intercentros, los empleados crearán una comisión del siguiente modo:

- Si todos los centros afectados cuentan con representantes de los trabajadores, la comisión estará integrada por éstos.
- Si alguno de los centros tiene representantes y otros no, la comisión estará integrada por dichos representantes. Ello, salvo que los trabajadores de los centros sin representantes opten por designar una comisión formada por empleados, en cuyo caso negociarán ambos colectivos (los representantes y la comisión de empleados).

3.6.3. Reuniones y negociación

A la apertura del período de consultas, debe establecerse un calendario de reuniones, durante las cuales ambas partes deben negociar de buena fe con el objetivo de alcanzar un acuerdo. **¡Atención!** Como mínimo, deben producirse dos reuniones. La primera reunión debe celebrarse a partir del día siguiente al de la comunicación de inicio del ERTE. Si alguna de esas reuniones no puede llevarse a cabo, o si se desean modificar las fechas inicialmente previstas, deberá dejarse constancia por escrito de la nueva fecha, así como de que los trabajadores están de acuerdo con el cambio. Asimismo, de cada reunión deberá levantarse la correspondiente acta con la firma de todos los asistentes.

Ejemplo

*Tras haber iniciado el período de consultas, ambas partes han llegado a un acuerdo sin agotar los siete días de negociaciones fijados en la norma. **¡Atención!** Pues bien, llegados a un acuerdo, es posible finalizar el período de consultas sin haber alcanzado los siete días. De hecho, actuar de este modo es lo recomendable para superar las dificultades derivadas del coronavirus cuanto antes.*

Las negociaciones deben efectuarse de buena fe. **¡Atención!** Si su empresa no negocia o no ofrece nada durante el período de consultas, los trabajadores podrían impugnar el proceso alegando mala fe. Si ambas partes llegan a un acuerdo durante el período de consultas, se entiende que concurren las causas para que su empresa pueda efectuar un ERTE.

Comentario

Estos son los requisitos fijados con carácter general en la ley. **¡Atención!** Debido a la declaración del estado de alarma, en la práctica, estas negociaciones no se van a poder realizar personalmente (dado que las personas deben permanecer confinadas en sus domicilios). Por tanto, una alternativa es efectuar las comunicaciones a los trabajadores de forma telemática (con sistema de correo electrónico certificado, por ejemplo) y mantener las reuniones por sistemas de videoconferencia. De hecho, algunas empresas ya están actuando de este modo.

3.6.4. Comunicaciones y formalidades posteriores

Una vez finalizado el período de consultas, su empresa debe notificar a los trabajadores y a la Autoridad Laboral su decisión sobre la reducción o suspensión, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante dicho período:

- El plazo máximo para efectuar estas comunicaciones es de 15 días a contar desde la última reunión. **¡Atención!** Si transcurre dicho plazo y no se efectúa la comunicación, el proceso quedará terminado por caducidad, por lo que el ERTE no se podrá llevar a cabo.
- Si se hubiera llegado a un acuerdo, deberá enviarse una copia del mismo a la Autoridad Laboral. Deberá indicarse el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.
- A partir de ahí, la Autoridad Laboral comunicará el ERTE a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE), a efectos de que ésta tenga constancia del mismo para poder abonar el paro a los afectados.

Tras la comunicación anterior, su empresa podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, encontrará un modelo para comunicar la terminación del período de consultas a la Autoridad Laboral.

Desempleo

Una vez haya finalizado todo el procedimiento, su empresa debe comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, con carácter previo a la fecha de efectos del ERTE, sus datos (nombre, CIF, domicilio, centros de trabajo afectados, etc.), las causas que justifican las medidas adoptadas (económicas, técnicas, organizativas, de producción, por fuerza mayor), el tipo de expediente (de suspensión o de reducción), los trabajadores afectados por la medida... **Apunte.** Dicho envío debe efectuarse de forma telemática a través de la aplicación Certific@2, desde la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (<http://www.sepe.es>).

El hecho de no comunicar al SEPE los datos del ERTE se considera una infracción grave, sancionable con multa de entre 626 y 6.250 euros.

Apunte. Asimismo, para que los trabajadores puedan cobrar el paro mientras se ven afectados por un ERTE temporal, su empresa debe hacer dos notificaciones diferentes al Servicio Público de Empleo (SEPE):

- Por un lado, para que el SEPE conozca las cuantías que debe abonar a cada trabajador, deben transmitirse los certificados de empresa donde consten las bases de cotización de los últimos 180 días cotizados por cada trabajador.
- Por otro lado, para calcular los días de prestación a abonar, el SEPE debe conocer las fechas exactas en las que el trabajador ha tenido suspendido el contrato o ha tenido reducida la jornada. **¡Atención!** Para ello, la empresa debe transmitir los períodos de actividad de

cada mes de los trabajadores, indicando qué días se han visto afectados por el ERTE, qué días han trabajado, o qué días han estado en situación de IT, si procede.

Estas dos comunicaciones también deben efectuarse de forma telemática desde la página web del SEPE. **Apunte.** Si su programa de nóminas se lo permite (esto es lo habitual), podrá enviar un fichero con los datos de los afectados.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, obtendrá tres manuales elaborados por el SEPE con las instrucciones necesarias para efectuar todas estas comunicaciones.

3.7. Recomendación: no cierre la puerta a despidos

Cuando una empresa implanta una medida de flexibilidad, como un ERTE, en la negociación con los representantes de los trabajadores se suelen pactar contrapartidas para alcanzar un acuerdo. Por ejemplo, el compromiso de no despedir durante un tiempo determinado. **¡Atención!** Pues bien, si la empresa incumple lo pactado y posteriormente realiza un despido objetivo, éste será improcedente aunque se puedan acreditar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Ejemplo

Una empresa en dificultades firmó un acuerdo mediante el cual los empleados aceptaban reducir su salario un 6% a cambio de no sufrir despidos objetivos o colectivos durante un tiempo. Posteriormente, debido al deterioro de su situación, la empresa despidió a un trabajador y el cese se declaró improcedente.

Otra empresa, durante la negociación de un ERE temporal, aceptó incluir un pacto similar comprometiéndose a no despedir durante la vigencia del ERTE. Pues bien, aunque la situación empeoró, el despido de los afectados incumpliendo dicho pacto se declaró improcedente.

¡Atención! Piense que no se pueden incumplir estos pactos ni aunque se produzca una variación extraordinaria de las circunstancias tenidas en cuenta a la hora de suscribirlos (ni si el contexto cambia de forma extraordinaria, ni si sobrevienen circunstancias imprevisibles...). Los pactos de empresa tienen la misma fuerza que los convenios y no se pueden contravenir.

Apunte. Así pues, lo recomendable para la empresa es no incluir esta cláusula en los pactos; o, si se incluye, reservarse la opción de despedir si concurre una determinada circunstancia (como un aumento de las pérdidas existentes en el momento de la firma del pacto, en un determinado porcentaje). En caso contrario, la alternativa para poder despedir es negociar la modificación del pacto.

¡Atención! En todo caso, las medidas extraordinarias en el ámbito laboral fijadas por el Gobierno (como la exoneración de cuotas a la Seguridad Social) 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.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, encontrará un modelo de cláusula para reservarse la opción de efectuar despidos.

3.8. Impugnación del ERTE

Contra un ERE de ámbito temporal, los trabajadores pueden reclamar ante los tribunales a través de un procedimiento especial que también se utiliza en otros casos (por ejemplo, para impugnar una modificación sustancial de condiciones), en el plazo de 20 días hábiles desde la notificación de la empresa. **¡Atención!** A partir de la interposición de dicha reclamación, el juez decidirá si el ERTE es válido o no. Si no es válido, deberá reponerse a los trabajadores en sus anteriores condiciones, debiendo la empresa abonar las diferencias de sueldo no pagadas debido a la suspensión o a la reducción de jornada.

Cabe indicar que en este procedimiento no se puede acudir a una conciliación previa para intentar llegar a un acuerdo (como ocurre, por ejemplo, en los casos de despido).

3.9. Preguntas frecuentes del ERTE

Si su empresa aplica un ERTE, es probable que sus empleados le empiecen a hacer preguntas (si tienen derecho al paro, si seguirán cotizando, si durante el ERTE se devengan vacaciones...). **Apunte.** Por ello, hemos preparado un listado de preguntas frecuentes para que lo envíe a su plantilla o lo cuelgue en la intranet o en el tablón de anuncios.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, obtendrá dicho listado en formato Word, por si desea introducir algún matiz o algún dato específico de su empresa.

Apunte. Vea las preguntas y respuestas que hemos preparado:

- ¿Qué es un ERTE?
Un ERTE es un expediente de regulación de empleo temporal. Mediante dicha medida, las empresas que acrediten causas de fuerza mayor, o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pueden suspender los contratos de trabajo o reducir las jornadas de sus empleados durante un tiempo.
- ¿Qué quiere decir que el contrato se suspende?
Si el contrato se suspende, el trabajador queda exonerado de prestar sus servicios y la empresa de pagarle el salario.
- ¿Qué quiere decir que se reducen las jornadas?
Si la jornada se reduce, los trabajadores siguen prestando sus servicios pero a razón de una jornada inferior a la ordinaria.
- ¿Quién me paga durante el ERTE?
Los trabajadores pueden cobrar el paro. En el contexto actual derivado del coronavirus, el cobro de la prestación será posible aunque no se hayan cotizado los 360 días en los 6 años anteriores exigidos con carácter general.

- ¿Quién debe solicitar el cobro del paro?
La empresa realizará las comunicaciones pertinentes a los Servicios Públicos de Empleo (transmitirá el certificado de empresa de forma telemática). A partir de ahí, cada trabajador deberá ocuparse de solicitar su prestación.
- ¿Cuál es el importe del paro?
El 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días. La base reguladora es el promedio de la base de cotización de los últimos 180 días. Eso sí, el paro tiene unos topes mínimos y máximos. Por ejemplo, la cuantía máxima es de 1.098,09€ si el trabajador no tiene hijos.
- ¿Puedo solicitar el paro por internet?
Sí. Para ello necesita tener certificado digital, DNI electrónico o usuario y contraseña cl@ve. Para solicitar el paro por internet, deberá acceder a la Sede Electrónica del SEPE (en la dirección <https://sede.sepe.gob.es>), ir al apartado “Procedimientos y servicios electrónicos” y hacer clic en “Personas”; dentro de este apartado seleccione el enlace “Solicite su prestación”.
- ¿Sigo cotizando si cobro el paro?
Sí. La base de cotización a la Seguridad Social de la prestación por desempleo será la misma que la base reguladora de ésta (el promedio de la base de cotización de los últimos 180 días). Ello, con independencia de los topes que se apliquen a dicha prestación.
- Entonces, ¿los períodos cotizados computan para mi jubilación?
Sí, porque mientras se perciba la prestación contributiva se cotiza para la jubilación (el SEPE se encarga de ingresar las cotizaciones por esta contingencia).
- ¿Se devengan vacaciones durante el ERTE?
Durante un ERTE de suspensión no se devengan vacaciones. Por tanto, las vacaciones anuales se verán reducidas en función de los días de suspensión.
En un ERTE de reducción de jornada se siguen devengando vacaciones. Eso sí, cuando éstas se disfruten, se deberán retribuir en proporción a la jornada trabajada durante el año.
- ¿Se devengan pagas extras durante el ERTE?
Mientras dura el ERTE de suspensión no se devengan pagas extras. Por tanto, cuando éstas se cobren se reducirán proporcionalmente.
En un ERTE de reducción de jornada las pagas extras también se verán reducidas. Éstas se cobrarán en proporción a la jornada trabajada durante el período de devengo.
- Si estoy en reducción de jornada por guarda legal, ¿me pueden incluir en el ERTE?
Todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de la duración de su jornada de trabajo, pueden ser incluidas en un ERTE.

No obstante, si su reducción de jornada es por guarda legal (cuidado directo de un menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida), para el cálculo de la base reguladora de la prestación, se tendrá en cuenta el 100% de las bases de cotización que le hubieran correspondido de haber mantenido el trabajo sin reducción. Es decir, para determinar la cuantía de la prestación, se tendrá en cuenta la jornada trabajada con anterioridad a la reducción de jornada.

- Si un trabajador iba a empezar sus vacaciones en breve, ¿queda afectado por el ERTE?
Si el ERTE es de suspensión y el trabajador se ve afectado, no podrá disfrutar de sus vacaciones porque su contrato queda suspendido.
Si el ERTE es de reducción, es posible disfrutar de vacaciones.
- ¿El ERTE afecta a mi antigüedad?
Si el ERTE es de suspensión, la antigüedad no queda afectada, ya que el contrato se ha suspendido por decisión de la empresa.
Si el ERTE es de reducción de jornada, la antigüedad tampoco se ve afectada porque el trabajador sigue prestando servicios.
- ¿Se ve modificado mi contrato de trabajo? ¿Deberé volver a firmar un contrato cuando finalice el ERTE?
Ninguna condición del contrato de trabajo se ve modificada y no se debe firmar ningún documento al término del ERTE.

4. Realización de teletrabajo

A efectos de una correcta gestión del coronavirus a nivel laboral, una de las medidas que la Administración aconseja implantar es la posibilidad de que los empleados trabajen desde casa (hagan teletrabajo). Así lo indica el Ministerio de Trabajo en una guía. De hecho, tras la declaración del estado de alarma, esta forma de trabajar es la más recomendable (si existen los medios para ello).

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, podrá descargar la guía del Ministerio de Trabajo.

Apunte. Si quiere implantar el teletrabajo en su empresa, ¿qué es lo que debe conocer?

4.1. Debe ser pactado

Es cierto que, según el Gobierno, la implantación del teletrabajo durante el tiempo que duren las dificultades derivadas del coronavirus deberá ser prioritaria frente a la tramitación de un ERTE. **Apunte.** De todos modos, si alguno de sus trabajadores le ha dicho que quiere hacer teletrabajo para no acudir presencialmente a su empresa, o si es usted el que prefiere que los afectados se queden en casa, sepa que dicha medida *debe ser pactada*. Es decir:

- Ambas partes deben llegar a un acuerdo. **¡Atención!** Ni se puede obligar a realizar teletrabajo, ni se puede imponer dicho cambio a través de una modificación sustancial de condiciones de trabajo, ni el trabajador puede exigir su realización.
- Un cambio unilateral supondría alterar el régimen contractual, ya que se pasaría de un contrato ordinario a realizar a domicilio al menos una parte de la actividad laboral.

Apunte. Si su empresa tiene representantes de los trabajadores, reúnanse y consensúen los términos en los que se desarrollará el teletrabajo mientras duren las dificultades derivadas del coronavirus.

4.2. Por escrito

Si acuerda con su plantilla la realización de teletrabajo, formalicen dicho acuerdo por escrito. A estos efectos:

- Formalicen un documento anexo al contrato, y entregue una copia básica del documento a los representantes de los trabajadores. **Apunte.** La copia básica contiene todos los datos del contrato, salvo el DNI, el domicilio y cualquier otro dato que pudiera afectar a la intimidad personal.
- Una vez se pacte que un empleado pase a ser teletrabajador, éste tendrá los mismos derechos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo físico (salario según convenio, permisos...).

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, podrá descargar un modelo para pactar la realización de teletrabajo.

4.2.1. Recomendaciones para su empresa

Limitación temporal: ¿sólo para el coronavirus?

La ley no indica qué cuestiones debe incluir el acuerdo de teletrabajo. No obstante, un aspecto importante (y que muchas empresas olvidan) es limitar temporalmente los períodos de teletrabajo. En concreto:

- Es recomendable que el teletrabajo se realice por períodos determinados, y no de forma indefinida. De ese modo, su empresa siempre tendrá la posibilidad de hacer regresar a sus trabajadores a sus centros de trabajo “habituales”. En este sentido, puede que su empresa sólo desee que el teletrabajo se realice mientras exista el riesgo de contagio de coronavirus; o, si una vez implantado el teletrabajo, sí que quiere mantenerlo (tras superar la situación del coronavirus), quizá en el futuro le interesa que determinados empleados vuelvan a trabajar en el centro de trabajo, o quizá detecte que un trabajador no es disciplinado y que los resultados de su trabajo en casa no son los esperados.
- Para limitar temporalmente la duración del teletrabajo, es necesario fijar en el documento los períodos de su disfrute (por ejemplo, de forma anual) y valorar a su término si el pacto debe prorrogarse. **Apunte.** Si sólo quiere que se haga teletrabajo durante las situaciones de riesgo de contagio por el coronavirus, indique expresamente en el documento que el trabajador volverá a prestar sus servicios con normalidad, en el centro de trabajo presencial, una vez las autoridades (o su servicio de prevención de riesgos) comuniquen que ha desaparecido el riesgo de contagio.

Apunte. Esta limitación también puede interesar al trabajador. Si pasa mucho tiempo lejos de sus compañeros y de los objetivos de la empresa, pueden generarse riesgos psicosociales (desarraigo, soledad...). Una alternativa para evitarlo puede ser regular rutinas de visita a la sede física de la empresa (por ejemplo, una vez a la semana).

Gastos de la actividad

En el acuerdo del teletrabajo se debe indicar qué ocurrirá con los gastos y con las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo:

- *Equipos de trabajo.* En general, el empresario es el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo (por ejemplo, un determinado programa informático). Ahora bien, si el teletrabajador utiliza su propio ordenador y no necesita nada más, el empresario no deberá facilitarle nada.
- *Gastos.* Respecto a los suministros (electricidad, calefacción, internet...), la mayoría de empresas no abonan ningún gasto al trabajador, ya que el coste adicional derivado del teletrabajo es mínimo. Otras empresas, en cambio, abonan un pequeño complemento fijo en la nómina para evitar controversias con los trabajadores.

En cualquier caso, se debe revisar si el convenio regula los gastos derivados del teletrabajo. Si no dice nada, estas cuestiones deberán pactarse en el documento indicado (partiendo de la premisa de que los afectados no deben soportar ningún coste por este cambio).

Control de la actividad

Otro aspecto que conviene regular es el modo en el que el teletrabajador justificará el trabajo realizado y registrará su jornada de trabajo. En este sentido:

- Es recomendable que su empresa controle el tiempo real de trabajo, por ejemplo, con algún programa informático (de forma similar a los sistemas de fichaje en los centros de trabajo). De ese modo se asegura de que los afectados cumplen con su jornada pactada (ni trabajan menos ni hacen horas extras) y con su obligación de registrar la jornada.
- Asimismo, según el tipo de trabajo realizado, el acuerdo de teletrabajo puede indicar el plazo de entrega máximo que tiene el afectado por cada tarea encomendada.

Accesibilidad

También se puede regular las horas en que los trabajadores estarán accesibles (para llamadas o videollamadas por Internet, por ejemplo). Es decir, el hecho de no ver al trabajador no significa que la empresa le pueda estar llamando las 24 horas. Éste tiene derecho a los mismos descansos que cualquier otro trabajador.

4.3. Que se lleven el ordenador

Si hay empleados que se quedan a trabajar en casa, lo habitual es que utilicen sus propios medios. Es decir, que utilicen el ordenador de su domicilio. **Apunte.** Sin embargo, dada la excepcionalidad de la situación derivada del coronavirus, hay empleados que se están llevando los ordenadores del trabajo para poder utilizarlos en su casa. Por ejemplo:

- Algunas empresas no tienen preparados los medios necesarios para que los trabajadores presten sus servicios desde casa mediante control remoto.
- Hay trabajadores que en su domicilio no tienen ordenador, o no pueden instalar los programas informáticos que utilizan en su día a día en el trabajo.

Pues bien, si una empresa permite a sus trabajadores que se lleven la torre del ordenador del trabajo para poder instalarla en su domicilio (si en dicho ordenador tienen el software necesario para trabajar), conviene documentar por escrito la entrega y la devolución de las herramientas.

4.3.1. Documento de entrega

En el documento de entrega describa las herramientas electrónicas puestas a disposición del trabajador (por ejemplo, la torre del ordenador). Si es preciso, indique la marca y el modelo del dispositivo, así como los programas que hay instalados. Indique también lo siguiente:

- Que el empleado deberá prestar un cuidado especial para asegurar que dichas herramientas electrónicas están protegidas de eventuales daños o robos.
- Que las herramientas se facilitan para el desarrollo de las funciones profesionales encomendadas al trabajador. Así pues, se deben usar con propósitos estrictamente laborales. **¡Atención!** Refleje que queda prohibida su utilización para aquellas tareas o actividades que no guarden relación directa con el ejercicio de sus funciones profesionales, especialmente para asuntos personales.

Si lo cree conveniente, añada que se reserva su derecho a controlar la utilización de dichas herramientas, pudiendo llegar a sancionar el uso inapropiado o abusivo.

4.3.2. Documento de devolución

En el documento para reflejar la devolución de las herramientas electrónicas facilitadas al trabajador podrá reflejar lo siguiente:

- Si la devolución se produce en perfecto estado y sin incluir daños visibles, o si contienen algún defecto aparente.
- Si lo considera adecuado, puede añadir que la empresa se reserva su derecho a revisar los posibles daños internos que puedan contener, y a reclamar el coste de su reparación al trabajador si se determina que dichos daños se han causado por un uso irresponsable o negligente del trabajador.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, encontrará dos modelos orientativos para documentar la entrega y la devolución de las herramientas informáticas.

Estos modelos también le servirán en el futuro si la empresa facilita una herramienta de trabajo al empleado, como una tablet, un teléfono móvil de empresa o un ordenador portátil.

4.4. Y el becario, ¿puede hacer teletrabajo?

Algunas empresas tienen becarios que realizan prácticas en sus centros de trabajo. Recuerde que en estos casos no existe relación laboral (no se trata de un contrato de trabajo en prácticas). **Apunte.** Pues bien, si el becario pide hacer teletrabajo (o es la empresa la que propone tal opción), tenga en cuenta:

- La contratación de un becario debe servir para completar la formación del estudiante, de modo que las prácticas comporten un complemento a sus estudios. A estos efectos, si la actividad del becario en la empresa le beneficia a él porque sus tareas le sirven para perfeccionar o completar sus estudios, dicha relación formativa será válida.
- Sin embargo, si el beneficio de la relación es para la empresa porque prevalece que el trabajo realizado satisfaga las necesidades de ésta antes que las necesidades formativas del estudiante, existirá una relación laboral encubierta. **¡Atención!** Por tanto, si se determina que existe una relación laboral, los becarios se convertirán en trabajadores fijos.

Así pues, ante la posibilidad de que el becario haga teletrabajo, asegúrese de que dicha persona, pese a hacer las prácticas en casa, sigue siendo un becario. Es decir, sigue teniendo un tutor que tutele al becario y que esté pendiente de sus tareas (que coordina sus funciones, que le enseña, que le corrige errores...). **Apunte.** Deje constancia de dicha situación mediante el envío de correos electrónicos o guardando las conversaciones que se hayan realizado por sistemas de mensajería (como Skype).

4.5. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

De forma general, vea las ventajas e inconvenientes que presenta la realización de teletrabajo para su empresa y para sus trabajadores. En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, encontrará el cuadro que le mostramos a continuación:

VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

PARA SU EMPRESA		PARA LOS TRABAJADORES	
VENTAJAS	INCONVENIENTES	VENTAJAS	INCONVENIENTES
Mientras dure el estado de alarma, asegurará que los empleados que no puedan acudir presencialmente a su puesto sigan prestando sus servicios. Así pues, determinadas gestiones (relaciones con los clientes, tramitación de incidencias...) se podrán seguir realizando.	Esta medida no suele gustar a aquellos superiores o responsables de departamento "más tradicionales", que están acostumbrados a contar con la presencia de su equipo.	Obtienen un ahorro de gastos y de tiempo, ya que desaparecen los trayectos hacia el centro de trabajo.	No todo trabajador tiene la autodisciplina que exige una situación de trabajo sin una vigilancia constante.
Las empresas obtienen ahorro en espacios de trabajo y en plazas de aparcamiento, así como una reducción de costes (por ejemplo, de electricidad).	Puede haber dificultades en el control del trabajo realizado (a no ser que se trate de un trabajo ligado a resultados claros).	Pueden planificarse libremente su tiempo. Esto facilita que organicen mejor su vida familiar (por lo que tienen una mejor conciliación de la vida familiar y laboral).	Hay trabajadores a los que les cuesta adaptarse a esta fórmula de trabajo. Sobre todo por el componente social y de relación que pierden al no estar en la oficina compartiendo su tiempo y las pausas con otros compañeros.
Los empleados que hacen teletrabajo incurrir en un menor absentismo laboral, e incluso pueden tener un mayor rendimiento laboral (dado que están más motivados).	Puede existir mayor dificultad a la hora de coordinar reuniones y agendas. Apunte. Sin embargo, esta dificultad se puede superar con el uso de herramientas electrónicas eficaces (agendas compartidas, programas de mensajería instantánea, sistemas de videollamada...).	Desaparecen los problemas de movilidad (malas comunicaciones para llegar al centro de trabajo, larga distancia entre el domicilio y la oficina...).	
		El teletrabajo permite trabajar con mayor flexibilidad y eficacia. Además, permite trabajar con menor nivel de estrés y con una mayor motivación. En la práctica, ello redundará en los resultados.	
		Los trabajadores valorarán poder hacer teletrabajo como una prueba de confianza de sus superiores y de la empresa, lo que supone también una mayor motivación e implicación.	
		No les afectará un traslado de centro de trabajo (o su impacto será mínimo), si la empresa se traslada de centro.	

5. ¿Y si no pueden hacer teletrabajo?

5.1. Riesgo grave e inminente

En algunas empresas o puestos de trabajo no es posible implantar el teletrabajo (por la naturaleza de las funciones, porque no se disponen de las herramientas...). En ese caso, si acudir al puesto de trabajo de forma presencial supone un riesgo grave e inminente de contagio, la ley contempla una medida:

- La empresa está obligada a informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo. Además, debe adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- Si ante dicho riesgo grave e inminente la empresa no adopta medidas, el trabajador (o por decisión de los representantes de los trabajadores) podrá interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

¡Atención! En estos casos los trabajadores mantienen su derecho al salario. Por tanto, antes de llegar a ese extremo, es recomendable que su empresa adopte otras medidas, como el teletrabajo o un ERTE.

Apunte. Eso sí, la mera suposición de que hay riesgo de contagio o la alarma social generada no son suficientes para entender que hay riesgo grave e inminente (así lo indica el propio Gobierno en la guía elaborada).

5.2. Que se cojan vacaciones

En alguna compañía en la que no es posible hacer teletrabajo, el empresario ha querido obligar a sus trabajadores a “gastar” días de vacaciones mientras la situación del coronavirus no se resuelva. **¡Atención!** Sin embargo, dicha alternativa no es válida:

- El período o períodos de disfrute de las vacaciones se debe fijar 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.
- Además, una vez fijadas las fechas de vacaciones, por norma general, no pueden ser modificadas. **Apunte.** Así pues, si una vez fijadas las vacaciones necesita modificarlas, intente lograr un acuerdo sobre las nuevas fechas de disfrute.

En todo caso, sondee esta opción entre su plantilla. Quizá a los empleados con cargas familiares sí que les interese hacer ahora algunos días de vacaciones para evitar la reducción salarial derivada de un ERTE (como se ha indicado en el punto 3.4.1., durante los seis primeros meses de paro sólo se cobra el 70%).

5.3. Reducción de mutuo acuerdo

Su empresa también tiene la opción de plantear a los trabajadores una conversión de su contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial. En este sentido:

- Esta medida es voluntaria para el empleado. **¡Atención!** La ley indica expresamente que la conversión de un contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial –y viceversa– tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador, y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Así pues, no podrá coaccionar a los trabajadores para que acepten la reducción ni podrá sancionarlos si no aceptan. **Apunte.** En todo caso, podrá persuadirlos a cambio de alguna contraprestación (por ejemplo, a cambio de más vacaciones en verano).

5.4. Medidas de conciliación

Si su empresa o sus trabajadores no pueden adoptar las medidas que se han indicado hasta ahora (ERTE, teletrabajo...), los afectados pueden recurrir a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. **Apunte.** Recuerde cuáles son.

5.4.1. Adaptación de la jornada

Según el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo (vacaciones, descansos...) y en la forma de prestación (por ejemplo, la realización de teletrabajo). Ello, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. **Apunte.** En todo caso, dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En estos casos existe un procedimiento específico que la empresa y el trabajador deben seguir si éste quiere solicitar la adaptación de su jornada. En concreto:

- Si el convenio no regula los términos de esta medida y un trabajador pide adaptar su jornada, la empresa está obligada a negociar la solicitud durante un máximo de 30 días.
- Tras la negociación, debe comunicar su decisión por escrito al trabajador. En concreto, debe indicar si acepta la petición, si la deniega (en cuyo caso deberá dar razones objetivas), o si plantea una alternativa que también permita atender las necesidades de conciliación.
- Si se atiende la solicitud, el empleado podrá regresar a sus condiciones anteriores cuando concluya el período pactado o cuando un cambio en sus circunstancias lo justifique.

Medidas adoptadas por el Gobierno

Lo indicado en los párrafos anteriores es la regulación prevista con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el Gobierno ha introducido cambios en esta medida

de conciliación para que las personas trabajadoras y las empresas puedan adaptarse a la peculiar situación derivada del coronavirus. A estos efectos:

- Las personas trabajadoras que acrediten que deben cuidar a su cónyuge o pareja de hecho, o a familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada. Por ejemplo, debido al cierre de los centros educativos.
- La concreción inicial de dicha adaptación corresponde a la persona trabajadora, siempre y cuando su propuesta esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta sus necesidades y las necesidades de organización de su empresa. **¡Atención!** La propia norma indica que su empresa y la persona trabajadora deben hacer lo posible para llegar a un acuerdo.
- La propuesta del trabajador puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo (incluyendo el teletrabajo), o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado (teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de la situación).

Apunte. Si algún trabajador ya había ejercitado con anterioridad al coronavirus su derecho a la adaptación de la jornada en los términos previstos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, ahora podrá modificar las condiciones de su disfrute. Es decir, podrá solicitar nuevamente una adaptación según los cambios indicados en los tres puntos anteriores.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, le facilitamos un modelo que sirve para que la empresa comunique al trabajador la decisión respecto a su petición de adaptación de jornada.

5.4.2. Reducción de jornada por guarda legal

Asimismo, si un trabajador tiene a su cuidado a un menor de doce años, puede pedir una reducción de su jornada diaria de entre un octavo y la mitad, con la reducción proporcional de sueldo. **Apunte.** La reducción de jornada puede ser solicitada tanto por hombres como por mujeres.

En una situación normal, según la ley, a la hora de solicitar la reducción de jornada es el trabajador el que debe concretar el horario que quiere pasar a realizar. En general, debe respetar dos limitaciones:

- La reducción de la jornada es diaria, de modo que debe concretarse en cada uno de los días trabajados. En este sentido, si el empleado trabaja 40 horas semanales de lunes a viernes, no puede pedir una reducción de ocho horas para pasar a trabajar sólo de lunes a jueves.
- Asimismo, la reducción se debe disfrutar dentro de su jornada ordinaria. Así, si trabaja de 9:00 a 17:00, no puede exigirle una reducción del 50% para pasar a trabajar de 7:00 a 11:00.

Medidas adoptadas por el Gobierno

El Gobierno también ha introducido novedades en el derecho de las personas trabajadoras a reducir su jornada por guarda legal. En concreto:

- Esta reducción de jornada especial se deberá comunicar a la empresa con 24 horas de antelación.
- La reducción podrá alcanzar el 100% de la jornada si resulta necesario. Es decir, se puede pactar que la persona trabajadora deje de prestar sus servicios. **Apunte.** En tal caso (si se alcanza el 100%) el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

Apunte. Si algún trabajador ya había ejercitado con anterioridad su derecho a la reducción de la jornada por guarda legal en los términos previstos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, ahora podrá modificar las condiciones de su disfrute. Es decir, podrá solicitar nuevamente una reducción según los cambios indicados en los dos puntos anteriores.

¡Atención! Recuerde que los trabajadores en situación de reducción de jornada por guarda legal tienen una especial protección. Por ejemplo, su despido es nulo (salvo si se acreditan causas objetivas o disciplinarias).

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, le facilitamos un modelo para documentar el disfrute de la reducción de jornada.

5.4.3. Excedencia para el cuidado de hijos

Todos los trabajadores tienen derecho a una excedencia de como máximo tres años para atender al cuidado de cada hijo biológico, adoptado o acogido. Dicho plazo de tres años empieza a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución de la adopción o del acogimiento.

Apunte. Esta excedencia se puede disfrutar tantas veces como desee el trabajador mientras su hijo sea menor de tres años.

Ejemplo

Usted tiene un empleado con un hijo de dos años que el año pasado estuvo de excedencia unos meses. Pues bien, ahora podrá volver a situarse en excedencia mientras dure la problemática del coronavirus.

Apunte. Este tipo de excedencia puede ser solicitada tanto por hombres como por mujeres. Además, la ley no exige el cumplimiento de requisitos adicionales. En concreto:

- El trabajador no debe tener una antigüedad mínima, a diferencia de lo que ocurre en las excedencias voluntarias.
- No es relevante si el empleado tiene un contrato indefinido o uno temporal.

En todo caso, la empresa debe revisar el convenio colectivo, ya que éste puede ampliar la duración de ambas excedencias.

¡Atención! El inconveniente para los afectados es que durante la excedencia no tendrán ingresos.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, le facilitamos un modelo para acordar una excedencia por cuidado de hijos.

5.5. Otras alternativas

Vea otras medidas que están adoptando algunas empresas para adaptarse a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores que deben permanecer en sus domicilios para poder cuidar de sus hijos (en los casos en que no es posible optar por el teletrabajo o por otras de las medidas indicadas más arriba).

5.5.1. Distribución irregular de la jornada

Según la ley, su empresa puede distribuir de forma irregular un número determinado de las horas anuales de sus empleados. **¡Atención!** Ello no supone una modificación sustancial de condiciones. En concreto:

- Dicha distribución irregular debe respetar las limitaciones que prevea su convenio colectivo, o los pactos que haya alcanzado con los representantes de los trabajadores. De este modo, su convenio puede limitar el número de horas a distribuir de forma irregular (a un 5%, a un 15%...), o puede obligarle a abonar esas horas con un recargo.
- Si su convenio no prevé lo contrario, o si no ha pactado nada con su plantilla, podrá distribuir de forma irregular un 10% de las horas anuales de sus empleados. **Apunte.** Es decir, podrá disponer de un 10% de las horas anuales de sus trabajadores para exigir su realización en otros momentos distintos de los previstos en el calendario laboral. Ello de forma unilateral y en función de sus necesidades.

Apunte. Esta medida puede servirle para organizarse y para mantener a sus empleados en alta (sin tramitar un ERTE), sin que el salario de éstos se vea afectado.

Ejemplo

Si su convenio prevé una jornada de 1.750 horas y no regula la distribución irregular, podrá disponer de 175 horas para distribuirlas como considere. Por ejemplo:

- *Mientras dure el estado de alarma, puede hacer que sus empleados no trabajen. Si están sin trabajar cuatro semanas, habrá utilizado 160 horas (40 horas semanales x 4 semanas).*
- *Una vez se superen las dificultades derivadas del coronavirus y sus empleados puedan volver a la empresa, podrá hacerles recuperar esas 160 horas en los 12 meses siguientes. Por ejemplo, trabajando una hora más durante 160 días.*

5.5.2. Bolsa de horas

Si alguno de los requisitos indicados en el punto anterior no se puede cumplir (por ejemplo, a lo largo del año su empresa ya ha hecho uso de la distribución irregular de la jornada), una alternativa es pactar una bolsa de horas con sus empleados. Es decir, que los empleados trabajen

las horas que, por sus necesidades, sólo pueden trabajar, pactando que las horas que hayan trabajado de menos respecto a las que se deberían haber trabajado se recuperen en el futuro.

Ejemplo

Un empleado tiene dos hijos cuyo colegio ha cerrado. Si bien de lunes a jueves su cónyuge puede cuidar de sus hijos, dicho cónyuge debe trabajar los viernes. Pues bien, se puede pactar que ese empleado no trabaje los viernes, y que las horas no trabajadas en esos viernes se recuperarán en el futuro (cuando las dificultades del coronavirus se hayan superado).

5.5.3. Libertad de horario

Otras empresas tienen centros de trabajo con amplios horarios de apertura. Sería el caso, por ejemplo, de la sede central (de las oficinas) de una empresa dedicada al comercio. Si dichos centros de trabajo están abiertos durante todo el día, se puede permitir que los empleados trabajen sus horas diarias en la franja horaria que elijan dentro de dicho horario de apertura del centro.

Ejemplo

Su empresa se dedica a la industria química, por lo que tiene unas oficinas centrales, un almacén y una planta de producción. Si sus oficinas centrales abren de 6:00 a las 22:00, permita a los empleados esta libertad horaria mientras duren las dificultades del coronavirus.

Apunte. *Así, si el cónyuge de un empleado suyo trabaja por las tardes (de modo que por las mañanas se puede quedar con los niños en casa), su empleado podría trabajar por las mañanas y quedarse con los niños por la tarde (de modo que las necesidades de conciliación de la familia quedarían cubiertas).*

5.5.4. Movilidad funcional

En algunos puestos de trabajo de su empresa es posible hacer teletrabajo, pero en otros no.

Apunte. En ese caso, vea qué medida ya ha adoptado alguna empresa para atender las necesidades de los trabajadores con hijos:

- El Estatuto de los Trabajadores permite cambiar las funciones de los empleados dentro de su grupo profesional.
- Pues bien, alguna empresa ha utilizado dicho mecanismo de flexibilidad para cambiar de puesto de trabajo a un empleado con cargas familiares hacia un puesto de trabajo que sí permite hacer teletrabajo.

Poder de dirección

A estos efectos, si el cambio de funciones se lleva a cabo dentro del mismo grupo profesional, su empresa puede tomar la medida de forma unilateral, sin tener que seguir ninguna formalidad. En concreto:

- Esta forma de actuar es válida, salvo que el contrato indique expresamente que sólo se realizarán algunas de las funciones correspondientes al grupo profesional. En ese caso, el cambio a unas nuevas funciones no especificadas en el contrato se debe tramitar como una

modificación sustancial de condiciones, aunque dichas funciones se integren en el mismo grupo profesional.

- Su empresa no deberá acreditar ningún tipo de causa ni seguir procedimientos especiales. Además, el cambio podrá ser definitivo o temporal.

5.5.5. Permiso no retribuido

Si no es posible adoptar ninguna medida de las indicadas y un trabajador le insiste en la necesidad de quedarse en casa, pueden pactar un permiso no retribuido. Por ejemplo, esta medida puede interesar si una persona trabajadora no tiene hijos ni familiares de segundo grado a los que atender (de modo que no puede solicitar una reducción de jornada por guarda legal).

Apunte. La ausencia de su empleado estará justificada (no podrá dar lugar a una sanción disciplinaria) y usted no deberá retribuirle. En la práctica, durante dicha licencia se suspende la obligación de trabajar y de abonar el salario. En este sentido:

- Su empleado no devengará pagas extras, por lo que usted le podrá descontar la parte proporcional en el momento de su abono.
- Durante la licencia no se generará derecho a vacaciones, por lo que éstas –o su eventual pago en caso de fin de la relación– se reducirán de forma proporcional al tiempo de licencia.

Ejemplo

El salario de un empleado es de 4.200 euros y se va a ausentar dos días por culpa del coronavirus para poder cuidar de sus hijos. En tal caso, podrá descontarle 392 euros:

Concepto	Cuantía
Salario diario	140 (4.200 / 30)
Días a descontar	2,80 (2 + 0,80) ⁽¹⁾
Descuento total en nómina	392 (140 x 2,80) ^{(2) (3)}

1. Si a 5 días trabajados corresponden 2 días de descanso semanal, por 2 días no trabajados se pueden descontar 0,80 días (2 x 2 / 5).

2. Además, cuando abone cada paga extra, podrá descontarle 23 euros [4.200 - (4.200 / 365 x 363)].

3. Otra alternativa es dividir el salario anual entre las horas laborables, y multiplicar la cifra por las horas de ausencia.

Así pues, la nómina mensual quedará en 3.808 euros (4.200 - 392).

Cotización

Pese a lo anterior, sí deberá cotizar durante la licencia por la parte empresarial. **¡Atención!** En concreto, tome como base de cotización la mínima correspondiente a su grupo de cotización. Para que no haya descuadres con Tesorería, comunique por Sistema RED que su empleado permanecerá en una situación de alta sin retribución (consigne la clave 6 en “Tipo de inactividad”).

5.5.6. Suspensión de mutuo acuerdo

Si un empleado no va a poder prestar servicios durante un plazo de tiempo más largo, otra opción que existe en la ley es la de suspender el contrato por mutuo acuerdo.

Apunte. La suspensión del contrato por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador no es una excedencia voluntaria. En concreto, para que un trabajador pueda solicitar la excedencia voluntaria, debe cumplir los siguientes requisitos:

- Debe tener al menos una antigüedad en la empresa de un año.
- La duración de la excedencia no puede ser menor a cuatro meses ni superior a cinco años.
- Si ya ha disfrutado de una excedencia voluntaria, sólo podrá volver a disfrutar de otra excedencia voluntaria si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Por ello, cuando un empleado no cumple con los requisitos indicados, puede proponer a la empresa la suspensión de su contrato por mutuo acuerdo entre ambas partes.

Apunte. Si usted está de acuerdo con la medida (piense que es una alternativa satisfactoria para su empresa, ya que no debe pagar salarios ni debe cotizar), pacten la suspensión del contrato por mutuo acuerdo. En este caso:

- Dejen constancia por escrito de todas las condiciones de la suspensión, para evitar discrepancias o, incluso, que el trabajador pueda reclamarle después los salarios y las cotizaciones dejados de ingresar alegando que se le ha concedido un permiso retribuido.
- Si la suspensión sólo va a durar el tiempo imprescindible durante el cual los colegios vayan a estar cerrados, reflejen dicha circunstancia en el documento.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, encontrará un modelo para documentar la suspensión del contrato por mutuo acuerdo.

6. Viajes a zonas de riesgo

6.1. Por voluntad de su empresa

Si antes de declararse el estado de alarma (con el consiguiente “confinamiento de las personas en sus domicilios”) su empresa iba a desplazar a un trabajador a alguna de las zonas afectadas por el virus COVID-19 y el empleado se negó (por los problemas que ya empezaba a causar el coronavirus), tenga en cuenta:

- En general, una orden de desplazamiento es ejecutiva y el trabajador debe acatarla. **Apunte.** Esto significa que, si el empleado se niega a acatar la orden, la empresa podrá sancionarlo por desobediencia.
- Ahora bien, la Ley de Prevención de Riesgos permite a los trabajadores interrumpir su actividad cuando ésta entrañe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. **¡Atención!** Por tanto, en estos casos la negativa del empleado estará justificada y no podrá ser objeto de sanción.

6.2. Por voluntad del trabajador

Asimismo, para cumplir sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, es recomendable indicar a la plantilla que si algún empleado ha viajado a zonas afectadas por el virus (China, Italia...) y ha regresado de ellas en las últimas semanas (el período de incubación es de 14 días), comunique dicha circunstancia a la empresa. **Apunte.** En dicha comunicación indique lo siguiente:

- Que la única finalidad de conocer la información solicitada es poder adoptar las medidas de prevención que sean necesarias (según lo que indique el servicio de prevención).
- Que los trabajadores, según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tienen el deber de velar por su propia seguridad y salud, así como la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad. **Apunte.** En particular, y siguiendo las instrucciones del empresario, los trabajadores deben cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

7. Aislamiento preventivo o contagio

7.1. Cobraré una prestación

Una de las dudas que existía acerca de las implicaciones laborales del coronavirus era determinar en qué situación se encuentran las personas trabajadoras contagiadas por el virus, o las que deban permanecer en aislamiento (en sus domicilios sin trabajar). **Apunte.** Pues bien, una norma ha aclarado esta cuestión. En concreto:

- Se considera como situación asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social, aquel período de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras provocado por el virus COVID-19.
- La duración de esta prestación vendrá determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.
- Podrá causar derecho a esta prestación la persona trabajadora por cuenta propia o ajena que se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social. **Apunte.** A estos efectos, en caso de accidente de trabajo no se exige ningún período previo de cotización para poder acceder a la prestación.
- La fecha del hecho causante será la fecha en la que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja se expida con posterioridad a esa fecha.

La prestación de IT derivada de accidente de trabajo es de un 75% de la base reguladora desde el día siguiente al de la baja. En estos casos, la empresa no debe hacerse cargo de la prestación, aunque sí que asume el sueldo del día de la baja. **Apunte.** Para calcular la base reguladora de una prestación de IT derivada de accidente de trabajo, se debe dividir la base por contingencias profesionales del mes anterior por los días cotizados. Además, al importe resultante, se le debe añadir el promedio de las cotizaciones efectuadas por horas extraordinarias en los 12 meses anteriores.

Ejemplo

Uno de sus empleados debe permanecer en situación de aislamiento preventivo y el parte de baja es de fecha 16 de marzo. Si su base en febrero es de 2.500 euros y en los 12 meses anteriores a la baja cotizó 600 euros en horas extras, su base reguladora diaria será de 84,97 euros $[(2.500 / 30) + (600 / 365)]$.

¡Atención! Durante la situación de IT su empresa sigue cotizando a la Seguridad Social. Por tanto, aunque no pague salario (el afectado cobrará la prestación indicada), su empresa seguirá soportando el coste de las cotizaciones.

7.2. ¿Tiene derecho al complemento del convenio?

Fíjese que la norma indicada en el punto anterior establece que el contagio o el aislamiento preventivo se considera como situación asimilada a accidente de trabajo *sólo a los afectos de*

cobrar la prestación de IT de la Seguridad Social. **Apunte.** De una redacción literal de dicha norma cabe defender lo siguiente:

- Que el contagio o el aislamiento preventivo no son en sí un accidente de trabajo, sino sólo una situación asimilada a efectos de cobrar la prestación a razón del 75% de la base reguladora (y no a razón del 60% desde el cuarto hasta el vigésimo y del 75% a partir del vigesimoprimer día, que es lo que procede en las bajas derivadas de contingencias comunes, como una gripe).
- Al no ser un accidente de trabajo (sino únicamente una situación asimilada), si su convenio colectivo le obliga a complementar la prestación derivada de accidente de trabajo (por ejemplo, hasta el 100% de la base reguladora), cabe defender que en estos casos no procede abonar dicho complemento. **¡Atención!** Eso sí, si el convenio le obliga a complementar cualquier tipo de prestación por IT (ya sea derivada de contingencias comunes o de contingencias profesionales), no habrá discusión posible y sí que deberá abonar el complemento.

7.3. Aclaraciones del INSS

La Seguridad Social ha elaborado unas instrucciones aclaratorias sobre estos procesos de IT causados por el coronavirus. **Apunte.** En la práctica, le interesa conocer lo siguiente:

- Serán los médicos de los servicios públicos de salud los que emitan los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus, tanto en las situaciones de aislamiento como de enfermedad, y para todos los trabajadores que lo necesiten, tanto para el personal sanitario como para el resto de trabajadores. **Apunte.** Por ello, en ningún caso estos partes de baja y alta podrán ser emitidos por los facultativos de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.
- Los partes tendrán la consideración de enfermedad común.
- La duración estimada para estos procesos de IT se fija entre 5 y 30 días naturales (son procesos de corta duración). Esto significa que el primer parte de confirmación se expedirá en un plazo máximo de 7 días desde la baja, mientras que el segundo y sucesivos partes se expedirán cada 14 días como máximo. **Apunte.** Recuerde que cuando su empresa reciba los partes de baja, confirmación y alta, dispone de un plazo de tres días para comunicarlos a la Seguridad Social por Sistema RED.
- El parte de baja y los de confirmación podrán ser emitidos sin la presencia física de la persona trabajadora en los servicios de salud.
- Cuando se tenga conocimiento del período de aislamiento o contagio o de enfermedad con posterioridad a su inicio, se emitirán los partes con carácter retroactivo.
- Si bien en los accidentes de trabajo su empresa debe comunicar el accidente a la Administración (desde la página web <https://delta.empleo.gob.es>), en estos casos de aislamiento o contagio por coronavirus no procede realizar dicha comunicación.

En <https://dossiers.indicator.es>, introduciendo la clave de acceso que aparece al inicio de este dossier, obtendrá el documento que contiene estas aclaraciones.

8. Cuando no queda otra: despido

Las empresas están analizando todos los posibles escenarios, y entre ellos se encuentra la opción de efectuar despidos. En tal caso, se deben tener en cuenta las siguientes cuestiones.

8.1. Causas objetivas

Para tramitar un despido objetivo o un despido colectivo (vea las diferencias en el punto 8.3. del dossier), su empresa debe alegar causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Ello supone la necesidad de probar tres elementos:

- Que tiene un problema actual o previsto ajeno a su voluntad. **Apunte.** Por ejemplo, que atraviesa dificultades, desajuste o mal funcionamiento, como una situación de pérdidas.
- Que necesita aplicar una respuesta correctora de ese problema. Por ejemplo, con una reducción de costes, como la eliminación de un puesto de trabajo.
- Que la aplicación de dicha respuesta correctora es proporcional y razonable. Por ejemplo, demostrando que el despido afecta a un puesto prescindible o caro de mantener.

El despido es una medida más gravosa que el ERTE, el cual tiene el objetivo de superar dificultades temporales o transitorias. Así pues:

- Si usted considera que sus dificultades no se solucionan con un ERTE, ya que debe adoptar una medida definitiva e inmediata, acuda al despido.
- Ahora bien, puede ser recomendable que primero inicie la tramitación de un ERTE. Piense que dicho procedimiento le exige negociar con los representantes de los trabajadores (deberá tramitar un período de consultas). **Apunte.** Por tanto, si dichos representantes aceptan la causa del ERTE alegada por su empresa (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y la causa empeora, usted lo tendrá más fácil para acreditar el despido objetivo.

Recuerde las causas que le permiten acudir al despido objetivo.

8.1.1. Causas económicas

El desequilibrio, desajuste o mal funcionamiento se produce si la empresa sufre una situación económica negativa. Esto ocurre en los siguientes casos:

- Si existen pérdidas actuales o previstas (por ejemplo, porque debido al coronavirus se han perdido clientes o se han cancelado contratos). En todo caso, es recomendable que las pérdidas sean significativas en el contexto de la empresa, dado que tener pérdidas no justifica por sí solo el despido.
- Si se ha producido una disminución persistente del nivel de ingresos o de ventas. Se entiende que dicha disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o de ventas de la empresa de cada trimestre es inferior al registrado

en el mismo trimestre del año anterior. **Apunte.** Las pérdidas o la disminución de ingresos o de ventas se acreditan con la documentación contable o fiscal.

8.1.2. Causas productivas

Según la ley, existen causas productivas cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. Esto significa lo siguiente:

- Que la empresa vende menos y que su mano de obra o la organización de su trabajo no se ajustan a esa nueva situación.
- Que, debido a ese sobredimensionamiento de la plantilla, la empresa no tiene suficiente trabajo para dar a sus empleados.

8.1.3. Causas organizativas

Por otro lado, hay causas organizativas cuando se producen cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal. Es decir, se trata de ineficiencias en el reparto o en la división de las tareas o responsabilidades, en la organización o en la distribución de los recursos...

8.1.4. Causas técnicas

Hay causas técnicas cuando se producen cambios en los medios o instrumentos de producción. En estos casos, la dificultad empresarial a corregir suele consistir en inconvenientes productivos, de coste o de seguridad de las instalaciones, maquinaria, equipos o programas informáticos.

8.2. Por fuerza mayor

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. Para ello:

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes de los trabajadores.
- La resolución de la Autoridad Laboral se dictará 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 ésta la decisión sobre la extinción de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. **Apunte.** La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral.

En estos casos, la Autoridad Laboral 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 FOGASA, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

8.3 ¿Despido objetivo o colectivo?

8.3.1. Si supera los umbrales: colectivo

Tanto si el despido es colectivo como si es objetivo, la indemnización legal que se debe abonar a los trabajadores es de 20 días por año trabajado con un tope de doce mensualidades.

Paso 1. Por empresa

Para saber si debe tramitar un despido objetivo o uno colectivo, compruebe si el número de afectados alcanza los umbrales fijados en el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, deberá tramitar un despido colectivo si:

- Si despide al menos a 10 trabajadores si su empresa tiene menos de 100.
- Si despide al 10% de sus trabajadores si tiene entre 100 y 300.
- Si despide al menos a 30 trabajadores si tiene más de 300.

¡Atención! También deberá tramitar un despido colectivo si sólo tiene un centro, lo cierra y la plantilla que trabaja es superior a cinco trabajadores.

Ejemplo

Su empresa tiene un total de 95 trabajadores y va a cerrar un centro en el que trabajan 11 empleados. Si despide a los 11 afectados, deberá tramitar un despido colectivo al alcanzar los umbrales indicados en el párrafo anterior (despide al menos a 10 trabajadores y su empresa tiene menos de 100).

*Su empresa cuenta con cuatro centros que agrupan a 546 empleados. Si cierra uno de los centros que tiene 24 trabajadores no alcanzará los umbrales (no despide al menos a 30 empleados y su empresa tiene más de 300). **¡Atención!** Aun así, no se confíe. Aunque no alcance los umbrales indicados a nivel de empresa, deberá efectuar una segunda comprobación para saber si debe tramitar un despido colectivo o bien despidos objetivos individuales. Siga leyendo.*

Paso 2. Por centro de trabajo

En concreto, si efectúa la primera comprobación y no alcanza los umbrales indicados a nivel de empresa, deberá efectuar una segunda comprobación. **¡Atención!** Deberá comprobar si los umbrales se alcanzan a nivel de centro de trabajo. En este caso:

- Verifique si el número de despedidos llega a 10 trabajadores de un mismo centro de trabajo si dicho centro tiene menos de 100 empleados; al 10% del número de trabajadores si el centro tiene entre 100 y 300; o al menos a 30 trabajadores si el centro tiene más de 300.

- Si se alcanzan dichos umbrales y además el centro de trabajo en cuestión tiene más de 20 trabajadores, deberá tramitar un despido colectivo. **Apunte.** Si el centro tiene 20 o menos trabajadores, tramite despidos objetivos individuales.

Piense que según el Tribunal de Justicia de la UE, los umbrales deben comprobarse tanto a nivel de empresa como de centro de trabajo, ya que este último criterio resulta más favorable a los trabajadores.

Ejemplo

Así pues, si su empresa tiene cuatro centros con un total de 546 empleados y cierra uno que tenía 24 trabajadores (los despide a todos), sí que deberá tramitar un despido colectivo.

¡Atención! Esto es así porque el número de afectados es de al menos 10 en un centro de menos de 100 (se cumplen los umbrales a nivel de centro de trabajo) y además el centro tiene más de 20 empleados.

*Su empresa tiene tres centros con un total de 350 empleados. Si cierra un centro que tiene 13 trabajadores, deberá tramitar despidos objetivos individuales. **Apunte.** En este caso, ni alcanza los umbrales a nivel de empresa (no llega a 30 despidos y su empresa tiene más de 300 empleados) ni se cumplen las premisas a nivel de centro de trabajo (la cifra de empleados del centro no supera los 20).*

Comisión negociadora

Para efectuar un despido colectivo, la empresa debe tramitar un período de consultas con los representantes de los trabajadores. En concreto, las negociaciones se llevarán a cabo en una comisión formada por un máximo de 13 miembros en representación de cada parte. **Apunte.** La comisión negociadora se constituye de la misma forma que en los casos de ERTE. Vea, a estos efectos, los puntos 3.5.1. y 3.5.3. del dossier.

Comunicaciones y documentos

Para iniciar el despido colectivo, la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores la apertura del período de consultas. Además:

- Junto con dicha comunicación debe entregar una memoria con las causas del despido y aportar documentación en función de las causas.
- Debe entregar una copia de dicha comunicación a la Autoridad Laboral.
- Dicha comunicación debe incluir el contenido indicado en la ley.

Apunte. Simultáneamente, la empresa debe solicitar un informe previo a los representantes de los trabajadores.

Reuniones

El período de consultas tendrá una duración no superior a 30 días naturales, o 15 si la empresa tiene menos de 50 trabajadores. A estos efectos:

- Al menos se deben celebrar dos reuniones (si la empresa tiene menos de 50 trabajadores) o tres (en el resto de casos).

- El período de consultas podrá darse por finalizado cuando las partes alcancen un acuerdo, o en cualquier momento si entienden que no es posible llegar a un acuerdo.
- Si el período de consultas se alarga ligeramente por decisión de ambas partes para intentar lograr un acuerdo, ello no es causa de nulidad.

Fin del procedimiento

Al término del período de consultas, la empresa comunicará a la Autoridad Laboral si ha habido acuerdo o no, y comunicará a los representantes de los trabajadores su decisión final sobre el despido. Todo ello en un plazo máximo de 15 días desde la última reunión celebrada en el período de consultas.

Apunte. Posteriormente, ya podrá comunicar los despidos de forma individual a los afectados. Para ello, deberán haber pasado al menos 30 días entre la comunicación de apertura del período de consultas y la fecha de efectos de los despidos.

8.3.2. Trámites del despido objetivo

Si no se superan los umbrales indicados y debe tramitar despidos objetivos, deberá cumplir con los requisitos formales previstos por la ley. Por tanto, actúe del siguiente modo:

- Entregue la carta de despido al trabajador afectado reflejando las causas que lo motivan y haciendo constar la fecha de efectos y el importe de la indemnización.
- Ponga a su disposición, simultáneamente a la entrega de la comunicación de despido, la indemnización legal de 20 días por año, con el límite de 12 mensualidades. Si el despido está fundamentado en causas económicas y su empresa no puede afrontar el pago en ese momento por falta de liquidez, puede incumplir este requisito indicándolo en la comunicación. Ahora bien, esa falta de liquidez deberá estar acreditada.
- Preavise al trabajador con 15 días de antelación. Asimismo, sepa que durante esos 15 días el afectado tiene derecho a un permiso retribuido de seis horas semanales para buscar trabajo. No obstante, puede sustituir este preaviso por el abono de una indemnización adicional de 15 días de salario.
- Comunique el despido a los representantes de los trabajadores.

¡Atención! Si no sigue los pasos indicados, puede acabar pagando la indemnización por despido improcedente (indemnización de 45 días por año por el tiempo trabajado hasta el 11 de febrero de 2012, si es que el contrato es anterior a esta fecha, e indemnización de 33 días por año por el tiempo transcurrido a partir de dicha fecha), en lugar de los 20 días aplicables en los despidos objetivos.

8.4. Fin de contrato temporal

Si su empresa tiene algunos contratos temporales y pretende finalizarlos por las dificultades que está atravesando por culpa del coronavirus, tenga en cuenta:

- *Eventual*. Si finaliza los contratos antes de que se alcance su fecha de vencimiento, su actuación supondrá un despido improcedente. **¡Atención!** Un contrato eventual debe finalizar cuando se llegue a la fecha de su vencimiento.
- *Obra o servicio*. Respecto al contrato de obra o servicio, verifique si la obra o el servicio objeto del contrato ha finalizado o ha quedado suspendida. Si ha quedado suspendida, no podrá finalizar los contratos de obra (deberá incluir a los afectados en el ERTE para que terminen la obra o el servicio contratados una vez finalicen las dificultades derivadas del coronavirus).

Si finaliza los contratos sin que haya causa para ello, deberá asumir una indemnización de 33 días por año trabajado. Ahora bien, puede que dicho coste no sea elevado si la antigüedad de los afectados es reducida.

En cambio, si espera a que llegue el vencimiento del contrato y lo extingue a su término, deberá pagar una indemnización de 12 días por año de trabajo (la indemnización que corresponde por fin de contrato temporal). Así pues, compare el coste que supone esperar a que termine el contrato con el coste derivado de abonar la indemnización por despido improcedente. **Apunte.** En todo caso, si tramita un ERTE, es válido que también incluya en él a los trabajadores con contrato temporal. En ese caso, si llega la fecha de vencimiento del contrato y el afectado se encuentra con el contrato suspendido (por ejemplo), podrá tramitar en ese momento la extinción del contrato abonando la indemnización de 12 días.

Ejemplo

Un trabajador tiene un contrato eventual de 12 meses (fue concertado por seis meses y prorrogado por otros seis meses más) y un salario anual de 18.000 euros. Vea las diferencias entre el coste de su extinción y el coste de mantenerlo en plantilla si le quedan cuatro meses de contrato (caso 1) o dos meses (caso 2):

Despido...	Caso 1		Caso 2	
	Despido	Espero	Despido	Espero
Procedente ⁽¹⁾	0	592	0	592
Improcedente ⁽²⁾	1.085	592	1.357	592

1. En caso de que espere, al final del contrato deberá abonar 12 días de salario por año de servicio.

2. En caso de despido improcedente, deberá abonar 33 días de salario por año trabajado.

Alternativa

Si su empleado todavía está en período de prueba, rescinda su contrato (no asumirá riesgos y el cese será válido).

8.5. No llamo a los fijos discontinuos

Su empresa se dedica al turismo, por lo que cuenta con muchos trabajadores fijos discontinuos. De hecho, ahora en marzo iba a empezar a llamar a muchos de ellos. **Apunte.** Pues bien, si no los llama a todos o a ninguno (por ejemplo, porque va a tener su establecimiento cerrado hasta que no se superen las dificultades del coronavirus), actúe del siguiente modo:

- Notifíqueles que este año no les llamará debido al descenso de los pedidos o de las tareas a realizar, o incluso a la imposibilidad de abrir su establecimiento. **Apunte.** Si tiene empleados fijos en plantilla, argumente ante los fijos discontinuos que todo el trabajo será absorbido por el personal indefinido.
- Indique que el llamamiento sí será posible la próxima temporada, o al término de la situación derivada del coronavirus. **Apunte.** Es muy importante hacer esta referencia, para que quede clara su voluntad de continuar con el vínculo laboral. Si no dice nada y sólo argumenta el descenso de pedidos, los afectados pueden entender que han sido despedidos.

9. Medidas para autónomos

9.1. Podrán cobrar el “paro” de los autónomos

Los autónomos perjudicados por el coronavirus podrán cobrar la prestación por cese de actividad (el “paro” de los autónomos). Para ello:

- Sus actividades deben haber quedado suspendidas. Entre otros, se encuentran en esta situación un comerciante que haya tenido que cerrar su tienda o un autónomo que tenga un bar.
- Si su actividad no ha quedado suspendida, podrán solicitar la prestación si su facturación en el mes anterior al de solicitud de la prestación se ve reducida en al menos un 75%, en relación con el promedio de facturación del semestre anterior.

El tiempo de percepción de esta prestación se entenderá como cotizado y no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el autónomo pueda tener derecho en el futuro.

9.2. Requisitos para poder cobrar

Para poder cobrar esta prestación, el autónomo debe cumplir los siguientes requisitos (aparte de haber suspendido su actividad o haber reducido su facturación, en los términos indicados en el punto anterior):

- El autónomo debe encontrarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. **Apunte.** Si no se cumple dicho requisito, el órgano gestor le requerirá para que se ponga al corriente en un plazo de 30 días. Si atiende dicho requerimiento, podrá acceder a la prestación.
- Además, debía estar en situación de alta en el RETA el 14 de marzo.

9.3. Duración y cuantía

La prestación tendrá una duración de un mes, ampliándose, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, si éste se prorroga y acaba teniendo una duración superior al mes.

Apunte. La cuantía consiste en un 70% de la base reguladora. En este sentido:

- La base reguladora es el promedio de las bases de cotización de los doce meses anteriores.
- Si el autónomo no reúne el período de carencia previsto con carácter general para poder acceder a la prestación (en una situación normal se exige haber cotizado doce meses), el importe de su prestación será del 70% de la base mínima (como la base mínima es de 944,40 euros, cobrará 661,08 euros).

10. Otras medidas

10.1. Bonificación para fijos discontinuos

El Gobierno ha publicado una norma con medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19. **Apunte.** Pues bien, en materia laboral, la única medida contenida es una bonificación para las empresas dedicadas al turismo, y comercio y hostelería vinculadas al turismo. En concreto:

- Si la empresa mantiene contratados a trabajadores fijos discontinuos en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio, podrá aplicar en dichos meses una bonificación del 50% de las cuotas empresariales (salvo por accidentes de trabajo) de dichos meses.
- La bonificación será aplicable durante 2020.

Ejemplo

Una empresa tiene 15 trabajadores, 10 de ellos fijos discontinuos. Si dichos fijos discontinuos tienen una base de cotización media de 1.600 euros, vea la bonificación que podrá aplicar en cada uno de los meses indicados:

Concepto	Importe
Base de cotización mensual	16.000 (1.600 x 10)
Cotización previa mensual (29,90%)	4.784
Incentivo mensual	2.392 (4.784 x 50%)
Incentivo total	11.960 euros ⁽¹⁾

1. Considerando que todos los fijos discontinuos permanecen en alta en la empresa los cinco meses indicados.

10.2. Aplazamiento de impuestos extraordinario

Para reducir el impacto económico del COVID-19, se ha flexibilizado la posibilidad de aplazar las autoliquidaciones que deban presentarse hasta el 30 de mayo de 2020. **Apunte.** Pueden acogerse a esta medida las empresas y autónomos que facturaron menos de 6.010.121,04 euros en 2019.

En estos casos, Hacienda permitirá que la posibilidad de aplazar deudas de hasta 30.000 euros de forma automática y sin garantía (que ya existe actualmente) sea aplicable también a las retenciones e ingresos a cuenta, a los pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades y al IVA repercutido y no cobrado. **¡Atención!** Hasta ahora dichos impuestos no se podían aplazar.

Mediante esta medida, podrá solicitarse un aplazamiento de los impuestos de seis meses, sin que se deban satisfacer intereses de demora por los tres primeros meses. **Apunte.** Así pues:

- Si su empresa satisface los impuestos aplazados dentro de los tres primeros meses, no tendrá que pagar ningún interés.
- Y si paga transcurridos los tres primeros meses, sólo deberá pagar intereses por los días que excedan de dicho plazo de tres meses.