

**COVID 2019-MEDIDAS LABORALES
15-MARZO-2020**

Estimado Cliente:

Conscientes de que lo más importante es ahora la salud de todos, queremos ofrecerle nuestro apoyo desde las tareas de asesoramiento que nos tiene encomendadas y así ayudarle a organizar su empresa en estos complicados momentos.

Es preciso esclarecer la situación laboral actual con carácter previo a la toma de cualquier decisión, aunque la situación legal resulta cambiante, como lo ha sido la evolución de la pandemia que la provoca.

Hasta la fecha, y con la vigente regulación legal, las principales medidas con las que cuenta la empresa para afrontar la regulación de cierre o grave perjuicio económico, **durante el tiempo que dure el estado de alarma**, son las que a continuación le indicamos:

COMUNICACIÓN CON LOS TRABAJADORES.

Como paso previo a cualquier otra medida, debido a las limitaciones a la movilidad que establece el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo **es prioritario** disponer de un canal rápido de comunicación con los trabajadores, a través de **móvil, SMS, WhatsApp o correo electrónico**.

Acompañamos un modelo para que los trabajadores cumplimenten y poder mantener la comunicación necesaria para la adopción de cualquier medida (Documento datos de contacto remoto).

VACACIONES

En los trabajos en los que no se puede desarrollar actividad alguna, o la actividad se ve muy disminuida, es importante intentar consensuar un periodo de vacaciones de la totalidad o parte de la plantilla. La fijación de vacaciones debe hacerse de mutuo acuerdo y no cabe imposición al trabajador, pero dada la gravedad de la situación, debería ser posible consensuar unos días de vacaciones hasta que el escenario legal se complete por la inminente publicación de nueva normativa en el ámbito laboral.

Acompañamos modelo de acuerdo de vacaciones (Documento vacaciones).

PERMISO RETRIBUIDO

Si algún trabajador se negara a aceptar el periodo de vacaciones, puede imponerse el periodo retribuido, con vistas a su compensación futura.



Acompañamos modelo de acuerdo de permiso retribuido (Documento premiso retribuido).

ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)

Permite, ligado a una suspensión total o parcial del contrato de trabajo, que el trabajador perciba el desempleo. La empresa debe ingresar el total de las cotizaciones sociales.

El ERTE puede adoptarse por fuerza mayor (actividades expresamente aprobadas por los Decretos de clausura de actividades) o por causa económica o de producción (resto de actividades).

Lo excepcional de la situación y la inminencia de la publicación de las nuevas normas sobre tramitación de estos procedimientos, hace aconsejable esperar para la presentación, al menos, hasta el próximo miércoles, pues los procedimientos administrativos se rigen por las normas vigentes al tiempo de su inicio (presentación), y podríamos perder ventajas y simplificaciones en la tramitación que pudieran aprobarse en el Consejo de Ministros previsto para el martes 17 de marzo de 2020.

La regulación actual del ERTE, si la actividad no se halla dentro del ámbito del Decreto 463/2020, requiere de una serie de reuniones y formalidades que pueden demorarlo más de una semana, y se espera por parte del Gobierno una regulación de un ERTE “express”.

JORNADA IRREGULAR

Nacida su regulación actual en la reforma laboral de 2012, permite a la empresa modificar la jornada horaria de los trabajadores de manera irregular a lo largo del año en un 10% [aproximadamente un rango de 175 a 180 horas anuales]. Tiene una serie de excepciones y vinculaciones legales que hace compleja su aplicación, y habría que elegir muy bien el periodo, lo que resulta hartamente complejo en el momento actual.

PERMISO NO RETRIBUIDO / EXCEDENCIAS

Son figuras cuya adopción resulta compleja, puesto que el trabajador no percibe ningún tipo de retribución, y puede resultar útil sólo en casos muy concretos. Debe hacerse de mutuo acuerdo o a solicitud del trabajador.

SEGUROS SOCIALES

En el momento actual no se ha aprobado ninguna moratoria en su pago, por lo que, salvo orden en contrario, deben abonarse de la manera habitual y en la fecha prevista legalmente [30 de marzo de 2020]



Si es preciso reducir el número de trabajadores en el centro de trabajo, nuestro consejo es acordar de manera inicial un periodo de vacaciones o permiso, a fin de aclarar la decisión correcta y ejecutarla con acierto.

Como siempre, quedamos a su disposición para cualquier consulta, pero dada la incertidumbre del momento, le rogamos que, como canal preferente en relación con estas cuestiones nos remita un correo electrónico a laboral@gtasesoria.es, indicando sus datos y teléfono útil de contacto, y le responderemos personalmente lo antes posible.

Con el deseo de esta difícil situación pase pronto y podamos volver a atenderle personalmente, le enviamos el más cordial de los saludos.

Atentamente,

