

En Barcelona, 15 de marzo de 2020

Ante la afectación excepcional producida por el virus COVID-19 y las incidencias graves que genera sobre la sociedad, la economía y sobre todo en el ámbito laboral, les enviamos la presente nota informativa a los efectos de informarles de cómo puede afectar y que soluciones aplicar para cada una de las posibles situaciones laborales en las que se podría encontrar su empresa:

➤ **Trabajadores con baja médica por diagnóstico o en situación de aislamiento médico por el COVID-19.**

Según establece el Real Decreto 6/2020, las bajas médicas emitidas por un médico del servicio público de salud (médico de familia), a personas trabajadoras por contagio o en situación de aislamiento provocado por el COVID-19, se considerarán como baja asimilada a accidente de trabajo, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social.

Tienen el derecho a causar esta prestación las personas trabajadoras que estén dadas de alta en Régimen general o de autónomos y la fecha de baja de la persona trabajadora, será la fecha en que se acuerde el aislamiento o enfermedad del trabajador, sin perjuicio de que el parte de baja emitido por el médico sea posterior a esa fecha.

La consecuencia para los empresarios de que la baja sea tratada como incapacidad temporal (IT), asimilada a accidente de trabajo, es que el empresario solo abona al trabajador el salario del día de la baja y la mutua se hace cargo del salario del trabajador desde el día siguiente a la baja del trabajador.

El trabajador cobrará directamente de la mutua la prestación económica por incapacidad temporal cuyo importe corresponde al 75% de la base reguladora. Este porcentaje puede verse mejorado en el caso de que el convenio colectivo de aplicación en la empresa establezca un complemento en caso de incapacidad temporal.

El coste económico para la empresa será el 100% de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social, la base de cotización será la media de las bases de los últimos seis meses cotizados. En el caso que lo indique el convenio colectivo o que la empresa tenga pactado con los trabajadores una mejora voluntaria en caso de baja de IT, el importe que corresponda.

➤ **Trabajadores con centros de trabajo sin actividad por decisión administrativa.**

Las empresas que deban cerrar su centro de trabajo por las Resoluciones SLT/718/2020, que regula el cierre de los centros de enseñanza, SLT/737/2020, que regula el cierre de actividades deportivas, de ocio, y comerciales en Cataluña, y el Real Decreto de declaración del estado de

alarma, y que tenga la voluntad de no mantener viva la relación laboral con sus trabajadores, deberá aplicar un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE) por causa de fuerza mayor.

En el caso que el cierre de la actividad del centro de trabajo sea como consecuencia de una decisión administrativa, la empresa podrá aplicar un ERTE por fuerza mayor y ello facilita los trámites para poder extinguir los contratos.

Dicho procedimiento se inicia mediante la solicitud de la empresa a la autoridad laboral, que debe acompañar a la misma los medios de prueba para la acreditación de la concurrencia de la causa alegada. De manera simultánea a dicha solicitud, la empresa deberá comunicar a la legal representación de los trabajadores la solicitud cursada.

La autoridad laboral competente deberá dictar la resolución en el plazo máximo de 5 días desde la presentación de la solicitud de suspensión. Si la autoridad laboral autoriza a la suspensión de los contratos de trabajo, esta emitirá resolución que autorizará a la empresa a suspender los contratos con efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

El trabajador cobrará la prestación económica por desempleo, directamente del INEM, si cumple los requisitos para poder obtener la prestación por desempleo. El importe diario de la prestación que cobrará el trabajador será el 70% de la base reguladora.

El coste económico para la empresa será el 100% de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social, la base de cotización será la media de las bases de los últimos seis meses cotizados.

En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá continuar el ERE, de acuerdo con lo establecido en los casos de regulación de empleo para la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

➤ **Trabajadores con centros de trabajo sin actividad por confinamiento de los municipios de Igualada, Vilanova del camí, Òdena Santa Margarida de Montbui.**

Las empresas que deban cerrar su centro de trabajo como consecuencia del decreto de confinamiento de los municipios de Igualada, Vilanova del camí, Òdena Santa Margarida de Montbui, a nuestro entender deberá aplicar un ERE temporal por causa de fuerza mayor, puesto que los trabajadores no pueden acceder al centro de trabajo como consecuencia de una decisión del poder público.

Los trámites y costes para la empresa son los mismos que se han indicado en el supuesto anterior.

➤ **Empresas que deben cerrar sus centros de trabajo, puesto que sus clientes no tienen actividad por decisión administrativa.**

Las empresas que no puedan prestar servicios a sus clientes, porque estos han tenido que cesar su actividad por decisión administrativa y no puedan cambiar de centro de trabajo a esos trabajadores, han de iniciar un expediente de regulación de empleo, pero este es el caso más dudoso de qué tipo de ERE aplicar, por causa de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, productivas o de organización.

A nuestro entender la mejor opción para este tipo de empresas es iniciar de forma inmediata el ERE por causa de fuerza mayor y en el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, continuar el ERE, de acuerdo con lo establecido en los casos de regulación de empleo para la extinción del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción,

El motivo por el cual recomendamos iniciar el procedimiento de ERE por causa de fuerza mayor, se debe a que es mucho más rápido en la ejecución que el resto de ERES, hay que tener en cuenta que es probable, teniendo en cuenta los plazos para este tipo de expedientes, que si escogemos el ERE por causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, en el momento que se aplique el ERE, la empresa ya no requerirá de los beneficios que aporta el ERE, puesto que se habrá restituido la normalidad.

➤ **Empresas que cierran sus centros de trabajo por cuestiones económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

A las empresas que no se encuentran afectadas en ninguno de los casos anteriormente indicados, recomendamos que se alcancen acuerdos a nivel de empresa con los trabajadores, tales como teletrabajo, distribuciones irregulares de jornada, vacaciones previas, etc. En el caso de que las empresas no alcancen un acuerdo y tengan el interés, podrán iniciar el trámite de un ERE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el procedimiento de ERE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores y simultáneamente a la autoridad laboral competente, su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.

El plazo máximo para dicha constitución será de siete días desde la fecha de comunicación por parte de la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento, salvo que algunos de los centros de trabajo que vayan a estar afectados por el mismo no cuenten con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso, el plazo será de quince días.

Una vez concluido el periodo de consultas se debe comunicar a la Autoridad Laboral el resultado de las consultas efectuadas a la finalización de dicho período. La autoridad laboral competente deberá dictar la resolución en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud de suspensión. La autoridad laboral emitirá resolución y a partir de entonces la empresa podrá suspender los contratos con efectos desde la fecha de la resolución.

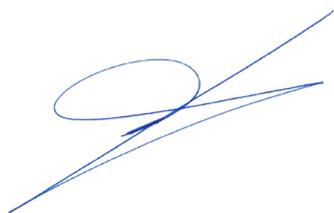
El trabajador cobrará la prestación económica por desempleo, directamente del INEM, si cumple los requisitos para poder obtener la prestación por desempleo. El importe diario de la prestación que cobrará el trabajador será el 70% de la base reguladora.

El coste económico para la empresa será el 100% de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social, la base de cotización será la media de las bases de los últimos seis meses cotizados.

➤ **Plan de actuación de Lozoya & Joher, ante el COVID-19.**

En estos momentos difíciles, **Lozoya & Joher** está a disposición de nuestros clientes para ayudarles a definir y poner en marcha las medidas que mejor se puedan adaptar a cada una de sus necesidades particulares. De forma inmediata nos pondremos en contacto con todos los clientes del despacho a los efectos de poder encontrar la solución más eficaz en función de la situación económica de su empresa, así como el sector en el que se opere.

Informarles que el gobierno del estado, tiene previsto publicar un decreto de ayuda a la liquidez de las empresas, flexibilización laboral y tributaria.



Lozoya-Joher economistes i advocats

