

PROTOCOLO EMPRESARIAL ANTE EL COVID-19

Las empresas (y autónomos con trabajadores) tienen las siguientes **opciones** a su alcance:

Continuar con sus trabajadores en activo con normalidad

- Fomentando el teletrabajo siempre que sea posible

Adaptar o reducir la jornada 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 la prestación de trabajo a distancia.

- La reducción de la jornada puede ser parcial o total, llegando incluso a una reducción del 100%.
- La reducción de la jornada será válida en aquellos casos en los que el trabajador necesite hacerse cargo de un familiar hasta 2º de consanguinidad, con motivo del coronavirus (COVID-19) y presentando los justificantes oportunos.
- Para una reducción de jornada de cualquier tipo de contrato, el salario a percibir por el trabajador será proporcional a la nueva jornada laboral resultante de la reducción.

Conceder permisos retribuidos

Agotar por ejemplo días de asuntos propios o vacaciones, según lo establecido en convenio.

Solicitar un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)

- El Gobierno permite la realización de ERTE por fuerza mayor y por causas de producción, pudiéndose aplicar a la totalidad de la plantilla o solo a una parte
- El Gobierno dispondrá de un plazo de 5 días naturales para aprobar la solicitud.
- Al realizar la solicitud, la empresa debe informar de la medida detallando obligatoriamente la fecha de inicio y la fecha de fin, sin perjuicio de que está pueda prorrogarse posteriormente.
- Del mismo modo, si la situación de emergencia mejorara antes de lo previsto, la empresa podría recuperar al trabajador antes de la fecha indicada.
- Durante la duración del ERTE, la empresa no tiene que remunerar al trabajador.

- Asimismo, la empresa estará exonerada de cotizar por la aportación empresarial de la Seguridad Social:
 - Si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tenía menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social estará exenta por el 100% de la aportación empresarial.
 - Si la empresa tenía 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- Esta exoneración no tiene efectos para el trabajador, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado

Cómo afecta el ERTE al trabajador:

- Los trabajadores no trabajan ni reciben remuneración salarial.
- Pueden solicitar la prestación por desempleo aunque no hayan cotizado el tiempo mínimo exigido por ley.
- El tiempo en que se perciba la prestación por desempleo por esta causa no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo.

Solicitar un ERE (Expediente de Regulación de Empleo)

En este caso hablamos de un **despido colectivo** en el que la empresa se desvincula totalmente del trabajador, independientemente del contrato laboral que éste tenga. El trabajador puede solicitar la prestación por desempleo. Es la opción más común en el caso del **cese total de la actividad** de la empresa.

Si se producen contagios de coronavirus en la empresa

Se podrán considerar bajas por accidente de trabajo todas aquellas derivadas del aislamiento por COVID-19. Según el artículo quinto del Real Decreto Ley 6/2020 por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública, se podrán considerar como bajas por incapacidad temporal por contingencias profesionales aquellas que se produzcan con motivo del aislamiento o **contagio del coronavirus** de las personas trabajadoras. En ambos casos, la duración de la prestación estará determinada por el parte de baja por aislamiento y la correspondiente alta.

Esto significa que los enfermos o sospechosos de estarlo pasarán a percibir desde el día siguiente al de la baja laboral el 75% de la base reguladora, con cargo a la Administración del Estado.

Existen dos diferencias fundamentales entre este tipo de baja y las bajas IT por enfermedad común:

- **Respecto al trabajador:** en la baja it por enfermedad común no recibe ningún tipo de remuneración salarial durante los 3 primeros días. A partir del 4º día y hasta el 20º, solo cobra el 60% de la base reguladora.
- **Respecto a la empresa:** desde el día 4º hasta el día 15º de baja del trabajador, es la empresa la que abona el subsidio al trabajador. Por tanto, se trata de una medida beneficiosa tanto para la empresa como para el trabajador. Por su parte, el resto de la plantilla seguiría trabajando con normalidad, priorizando el teletrabajo e informando en todo momento de la situación al Ministerio de Sanidad. Si el contagio es masivo, podría contemplarse el ERTE por fuerza mayor

Si un trabajador muestra síntomas de coronavirus

En este tipo de circunstancias, los expertos recomiendan mantener al trabajador en aislamiento preventivo. En caso contrario, si la empresa decide que éste permanezca en su puesto de trabajo, podría tener responsabilidades por riesgos laborales.

**IMPORTANTE:
TODAS LAS MEDIDAS Y AYUDAS SE CONDICIONAN AL COMPROMISO DEL
MANTENIMIENTO DE EMPLEO EN LOS SEIS MESES POSTERIORES A LA
FINALIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE EMRGENCIA**