

OPCIONES LABORALES EN RELACION CON EL CORONAVIRUS

Las alternativas que pueden tomar serían las siguientes:

1.- Paralización de la actividad en virtud de normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la empresa estará obligada a informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo y a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

2.- Suspensión del contrato de mutuo acuerdo.

Suspender el contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario durante un tiempo determinado puede ser una solución adecuada en muchos casos. La suspensión del contrato es la interrupción temporal de la prestación laboral sin quedar roto el vínculo contractual entre empresa y trabajador.

Dentro de esta opción dos se podría optar por:

1. No cotizar por los días que está en esta situación.
2. Cotizar en los días de suspensión de empleo y sueldo por la base mínima, tanto el trabajador como el empresario.
3. Cotizar los días de suspensión de empleo y sueldo por la base mínima, pero solo por la cuota empresarial.

3.- Expediente de Regulación de Empleo Temporal por Fuerza Mayor.

Es un procedimiento específico que permite la suspensión de los contratos por una circunstancia ajena a la empresa con graves efectos para la actividad de ésta.

Durante este periodo los trabajadores accederían a las prestaciones por desempleo, debiendo pagar la empresa la cuota empresarial de los seguros sociales.

Una de las últimas medidas recogidas en el Real Decreto-Ley que desarrolla las medidas aprobadas por el Consejo de Ministros matiza que, sólo quedarán exoneradas del 100 % de las cuotas las empresas de menos de 50 trabajadores. No así, las que superen esa cifra, a las que se aplicará una exoneración del 75%.

Además, el texto en la exposición de motivos, matiza que las exoneraciones se aplicarán "siempre que estas empresas se comprometan a mantener el empleo" durante al menos seis meses.

Es importante saber que, de momento, se entiende como causa de fuerza mayor, el cierre gubernativo de las actividades económicas (según comunidades autónomas o gobierno) y no la situación de cierre de facto por total paralización de casi toda la actividad económica. En este segundo caso, cuando el ERTE se solicite por los perjuicios económicos, el procedimiento a seguir sería otro distinto que no trae a cuenta solicitar ahora por los plazos y la incertidumbre en su resolución. Conforme esta apreciación, contactaremos con los clientes que a este momento pueden iniciar este tipo de medida.

4.- Permiso retribuido – vacaciones.

Para el resto de supuestos, aquellos que no tienen la actividad cerrada por orden de la autoridad competente, pero que tienen dificultades evidentes para la realización de la misma (imposibilidad de teletrabajo, establecimiento habilitado como estancos, establecimientos sanitarios, pero sin actividad real) deberá esperar para ver qué medidas se aprueban. Una opción es plantear al trabajador la opción del disfrute de vacaciones, siempre que se llegue a un acuerdo entre las partes.