



ceim



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIAL
DE MADRID
CEOE

POSIBILIDADES DE ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS MADRILEÑAS ANTE LAS MEDIDAS URGENTES PARA CONTENER LA EMERGENCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL CORONAVIRUS COVID 19

11 de marzo de 2020

**EMPRESARIOS
DE MADRID**



Contenido

1. Introducción.....	2
2. Situaciones que pueden plantearse en la empresa y consejos al respecto.	3
3. Propuestas	6
ANEXO: Expedientes de regulación de empleo (suspensión o reducción de jornada):	9

1. Introducción.

CEIM llama a la confianza en los gestores políticos y sus decisiones, amparadas por elementos técnicos sanitarios que todos debemos avalar, más allá de que se echa de menos una mayor previsión de los efectos laborales y económicos de la evolución del contagio del COVID-19, lo que parece haber conducido a decisiones precipitadas y con carencias de seguridad jurídica, que habrán de paliarse de forma inmediata.

En todo caso, los Empresarios de Madrid insistimos en que deben evitarse sobre reacciones en forma de alarmismo, preocupación injustificada por un supuesto desabastecimiento futuro o comportamientos intolerables de desprecio o marginación a supuestos grupos de riesgo.

Más a largo plazo tendremos ocasión de evaluar las repercusiones económicas y, sobre todo, los cambios en la organización hasta ahora habitual del trabajo (viajes, reuniones presenciales), la dependencia excesiva de determinados países en cuanto a materias primas o componentes esenciales de la industria y el auge más acelerado del comercio digital.

En estos momentos, en relación con las decisiones que los poderes públicos están adoptando, desde la perspectiva científico-sanitaria, para evitar el contagio de más personas por la evolución del conocido como "coronavirus", CEIM entiende, en lo que a los aspectos laborales respecta, que cada empresa habrá de adaptarse a esta extraordinaria situación en relación con los recursos humanos de forma que pueda compatibilizar las necesidades de reducción del riesgo con el desarrollo de la productividad; si bien CEIM tiene la responsabilidad, primero de ayudar a las empresas (fundamentalmente a las pymes) a solventar las dudas que este escenario plantea; segundo, intentar colaborar en acuerdos con los Sindicatos y la Administración que atenúen de forma acordada los posibles conflictos; y, tercero, proponer en interés de las empresas y del empleo medidas también excepcionales que faciliten la adaptación real a estas nuevas circunstancias.

2. Situaciones que pueden plantearse en la empresa y consejos al respecto.

A) En primer lugar, las autoridades sanitarias recomiendan continuar con la **actividad habitual y extremar las medidas de precaución e higiene**, que se encuentran en el siguiente enlace, y son ya sobradamente conocidas:

[MEDIDAS DE PRECAUCIÓN E HIGIENE](#)

B) El **temor subjetivo a un posible contagio no justifica una inasistencia** al trabajo. Mientras no haya una instrucción por parte de Salud Pública o de la empresa que permita u obligue al trabajador a permanecer en su domicilio, las ausencias podrían considerarse injustificadas.

C) Si desde Salud Pública se impone a un trabajador una **cuarentena, la ausencia al trabajo estaría justificada** y el trabajador se encontraría en situación de **incapacidad temporal** con prestaciones asimiladas a las contingencias profesionales.

D) **Quienes presenten síntomas compatibles con el coronavirus, como fiebre, tos seca o dificultad respiratoria han de contactar inmediatamente con su centro de salud o autoridades sanitarias.**

Es preciso que en estos casos se acuda con urgencia al sistema sanitario de la Comunidad de Madrid, que diagnosticará la enfermedad y expedirá el correspondiente parte de baja médica, con lo que el trabajador estará en situación de **incapacidad temporal** por contingencias comunes, asimilada en prestaciones a las contingencias profesionales.

E) Aunque estamos en un caso claro de **Salud Pública** y las decisiones de gestión que se están tomando vienen amparadas en la protección de la misma, es recomendable proceder a una actualización de los planes de emergencias, seguir los **protocolos de prevención de riesgos laborales**, distribuir material formativo, coordinarse con las empresas proveedoras o clientes e informar a los trabajadores de las decisiones que por motivos sanitarios o económicos hayan de adoptarse, tales como la suspensión de reuniones presenciales o de viajes de trabajo.

En particular en relación con la salud laboral, llamamos al seguimiento de "Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al nuevo coronavirus (SARS-COV-2)", disponible en la web del Ministerio de Sanidad en el siguiente enlace a efectos de futuras actualizaciones:

PROCEDIMIENTO SPA

F) Siguiendo precisamente las recomendaciones del Ministerio de Sanidad, es aconsejable facilitar, en la medida que la productividad lo demande, la **flexibilidad horaria, el acuerdo de bolsas de horas o la posible modificación del calendario laboral previsto**. Con ello se consigue adaptar el funcionamiento de la empresa a posibles picos o valles de demanda y, por otro lado, se posibilita mejor la conciliación familiar, en particular durante la suspensión de las actividades educativas y de las actividades de los Centros de Mayores.

En este mismo sentido, se recomienda fomentar las **reuniones por videoconferencias, evitar viajes de trabajo innecesarios y posibilitar el teletrabajo**, siempre sobre la base de la voluntariedad para ambas partes y con causa expresa en las recomendaciones de Salud Pública, es decir, con carácter temporal y excepcional, si bien posteriormente prorrogable sobre la base de un posible futuro acuerdo.

Este tipo de instrucciones y decisiones que se adopten a nivel individual o colectivo han de realizarse por escrito.

G) En los supuestos en que la empresa, como consecuencia de las afectaciones que el COVID-19 pueda ocasionar, no pueda mantener su actividad productiva, por ejemplo, por falta de materias primas, suministros, descenso de clientes, etc., cabe la posibilidad de **suspender los contratos de trabajo o de reducir la jornada de los trabajadores**. En el caso de la reducción de jornada es preferible en pymes llegar a **acuerdos individuales** satisfactorios para ambas partes. Cuando se superen los umbrales establecidos en el Estatuto, o bien se solicite la suspensión del contrato, ha de seguirse en todo caso el régimen de los **expedientes de regulación temporal de empleo**.

Éstos se inician mediante comunicación a la Autoridad Laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario debe notificar a los trabajadores y a la Autoridad Laboral su decisión sobre la suspensión de

contratos o la reducción de jornada, pasando el trabajador afectado a percibir la prestación de desempleo parcial.

3. Propuestas

CEIM subraya que, aunque con diferente intensidad, la actividad productiva de muchos sectores empresariales se está viendo afectada, por lo que desde la Confederación se están analizando los distintos escenarios para solicitar medidas de carácter global y urgente que puedan ser de utilidad para las empresas y trabajadores de la región, de forma que los efectos del "coronavirus" no se consoliden en forma de destrucción de tejido empresarial y empleo. En este sentido se realizan las siguientes propuestas:

A) Las decisiones temporales de suspensión del contrato, reducción temporal de jornada de trabajo o modificación sustancial de condiciones de trabajo que tengan su causa directa en los importantes menoscabos económicos derivados de esta situación sanitaria, habrían de tener la consideración de provenientes de una situación de **fuerza mayor**, dada una escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos, descenso en la demanda o imposibilidad de prestar servicio por absentismo de una parte significativa de la plantilla.

Vendría amparada esta petición en la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil (art. 24.2.b).

Sería preciso que se considerase **automáticamente autorizado** el expediente por la Autoridad Laboral o, al menos, se diera una autorización provisional inmediata, para no dilatar la adopción de estas medidas.

B) Con base en dicha declaración de fuerza mayor, posibilitar excepcionalmente:

- La necesidad de realización de **horas complementarias** a los trabajadores a tiempo parcial.
- Posibilidad de imponer, hasta un máximo de quince días, que las **vacaciones** se disfruten en este período concreto.
- Aumentar el margen del 10% de **bolsa de horas** de trabajo hasta un máximo del 25%.

C) En el caso de pymes, mientras dure esta situación extraordinaria, la **modificación sustancial de condiciones de trabajo individuales** relativas a reducción de jornada habrían de notificarse al afectado y a la RLT con un plazo de 3 días, en lugar de los 15 actualmente previstos.

D) **Exoneración** por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social del abono de las **cuotas** de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el período de suspensión, manteniéndose la condición de dicho período como efectivamente cotizado por el trabajador. Si se produjera alguna extinción del contrato por las causas

descritas, las indemnizaciones de los trabajadores correrían a cargo del FOGASA.

E) Apoyo público para sufragar el **coste de los complementos de IT**, por alguna de estas dos vías:

- Aportación por parte del Fondo de Garantía Salarial, ya que la disminución de la incidencia de la crisis económica en las prestaciones de garantía salarial ha supuesto un descenso, desde 2014, del 75'7% en gasto por este concepto, sin que se haya disminuido la aportación, únicamente empresarial, al sostenimiento del FOGASA. Ello deriva en que la ejecución presupuestaria del último ejercicio disponible (2018) refleja un superávit de casi 211 millones de euros.

Recordemos que, hasta 2012, el FOGASA se hacía cargo del 40% de la indemnización legal que correspondiera a cada trabajador, cuando se extinguía la relación laboral en virtud de despido colectivo o cuando existiera la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sin necesidad de acreditar la situación de insolvencia o concurso en pymes.

- La Comunidad de Madrid devuelve el 80% de las cotizaciones abonadas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por el emprendedor en el segundo ejercicio de actividad. Es decir, nada obsta para que, a través de una convocatoria urgente de subvenciones, la Comunidad de Madrid pudiera subvencionar el importe de complementos por IT efectivamente abonados por la pyme madrileña en situaciones derivadas de este impacto sanitario y mientras éste dure.

F) Favorecer a través del diálogo social una **bajada urgente de impuestos de sociedades y renta** para las empresas y trabajadores afectados por esta situación extraordinaria.

G) Proceder de oficio, para las empresas de menos de 50 trabajadores, a conceder **aplazamientos en el pago de las cotizaciones** en los Sectores más afectados. Principalmente urgente para los sectores Sanitarios, Educación, Atención a la Dependencia y Hostelería, Ocio y Turismo.

H) Habilitar, a través de Avalmadrid, cauces ágiles de **financiación** para las empresas que tengan dificultades de productividad.

I) Flexibilizar temporalmente las condiciones para poder llegar a acuerdos de **prejubilación**.

RESUMEN DE LAS ACTUACIONES Y PROPUESTAS

Materia	Fuente	Decisiones	Procedimiento
Salud Pública	Recomendaciones generales de Sanidad	Higiene Comportamientos seguros (evitar saludos físicos, limitar reuniones) Limpieza Información	La empresa dicta órdenes al respecto
	Riesgos específicos	Sectores con agentes biológicos (entornos sanitarios, limpieza, residuos): Protocolos del servicio de prevención	La empresa adopta las decisiones del servicio de prevención
Reorganización del trabajo	Estrategia Madrid por el Empleo	Impulsar el teletrabajo, en las empresas en que sea posible, de forma temporal. (las personas de baja no pueden teletrabajar)	La empresa comunica al trabajador esta decisión
Reducción de jornada	Estatuto de los Trabajadores	a) Si la empresa no llega a 10 trabajadores, puede comunicarse individualmente al trabajador. b) Si se superan los umbrales del Estatuto, ERTE	a) La empresa comunica esta decisión 15 días antes. Preferible acuerdo b) Ver procedimiento siguiente
Suspensión temporal del trabajo	Estatuto de los Trabajadores	Por fuerza mayor (ausencia de los trabajadores por enfermedad o aislamiento; decisión de Sanidad de cerrar un centro de trabajo)	Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Necesita autorización de la Dirección General de Trabajo. Período de consultas de hasta 15 días, sustituible por mediación o arbitraje en el Instituto Laboral. La empresa no cotiza.
		Por causas productivas (disminución de aprovisionamiento o de demanda de productos)	Expediente de Regulación Temporal de Empleo, que se comunica a la Dirección General de Trabajo. Período de consultas de hasta 15 días sustituible por mediación o arbitraje en el Instituto Laboral. Trabajador en situación de desempleo parcial
		Ordenar la ausencia del centro de trabajo por peligro de contraer o contagiar la enfermedad	Orden disciplinaria de la empresa. El trabajador ve suspendido el contrato y pasa a situación asimilada a la incapacidad temporal

PRINCIPALES PROPUESTAS EMPRESARIALES

Suspensión, reducción temporal de jornada de trabajo o modificación sustancial, habrían de tener la consideración de fuerza mayor, siendo el expediente autorizado automáticamente	Exoneración de las cotizaciones durante la suspensión o reducción. Sufragar el coste de los complementos de IT, bien por el FOGASA, bien por la Comunidad de Madrid	Bajada urgente de impuestos de sociedades y renta para las empresas y trabajadores afectados. Habilitar aplazamientos en el pago de las cotizaciones en los sectores más afectados.	Habilitar cauces ágiles de financiación para las empresas que tengan dificultades de productividad
--	--	--	--

ANEXO: Expedientes de regulación de empleo (suspensión o reducción de jornada):

- [Formulario para solicitar un expediente de regulación de empleo.](#)
- Documentación que acompaña a la solicitud:
 - a. Poder notarial que acredite la legitimación del representante que formula la comunicación en nombre y representación de la persona jurídica. En caso de que sea persona física, D.N.I de la persona que formula la comunicación.
 - b. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la suspensión de contratos y/o reducción de jornada.
 - c. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
 - d. Memoria justificativa acreditativa de las causas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada.
 - e. Documentación que acredite el carácter coyuntural de la situación de la empresa.
 - f. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por la suspensión de contratos y/o reducción de jornada.
 - g. Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores.
 - h. Escrito de solicitud de informe a los representantes legales de los trabajadores de conformidad con el artículo 64.5 a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.
 - i. Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos y/o reducción de jornada.
 - j. Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de suspensión de contratos y/o reducción de jornada.
 - k. Comunicación de apertura del período de consultas, dirigida a los representantes legales de los trabajadores.
 - l. Si la causa alegada es de índole técnico, organizativo o de producción, se deberán aportar los Informes técnicos que acrediten la concurrencia de las causas alegadas.

Modelo de acta de finalización del período de consultas para la tramitación de un ERE suspensivo de la empresa.

En, a .. de de 2020

De una parte D/Dña.. _____ con D.N.I nº _____, en su calidad de de la empresa

Y de otra parte, D./Dña. con DNI nº., D./Dña. con DNI nº., y D./ Dña. con DNI nº., por la representación de los trabajadores de la empresa; reconociéndose capacidad mutua para pactar y comprometerse.

MANIFIESTAN

Primero.- Que tras las negociaciones llevadas a cabo para la realización de un ERE, en la modalidad de suspensión ha llegado a un acuerdo entre las partes reunidas.

Y que conforme a ello, las partes negociadoras del ERE para la suspensión de las relaciones laborales dan por finalizadas dichas negociaciones CON ACUERDO.

Segundo.- Conforme al acuerdo, la empresa considera que la suspensión de las relaciones laborales durante.....días de los trabajadores detallados a continuación, es la mejor solución para la difícil situación productiva en la que se encuentra la empresa.

Trabajadores afectados por el expediente de regulación de empleo son los siguientes:

TRABAJADOR/A | D.N.I.

D./Dña. XXXXXXXXXXXX

FIRMAS

PRESENTACIÓN TELEMÁTICA