



# COMUNICADO URGENTE

**Posibles medidas a adoptar por las empresas en materia laboral ante la situación generada por el Virus COVID-19. Situación a 13 de marzo de 2020**

Ante la situación generada por la crisis del Coronavirus y los efectos negativos que ya se están produciendo para las empresas, a continuación te detallamos algunas medidas que puedes adoptar en el seno de tu empresa al objeto de reducir los impactos negativos.

1. Presentación de ERE temporal de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor. **NOTA IMPORTANTE:** Es probable que la actual normativa sufra alguna modificación en los próximos días, en caso de que por parte del Gobierno se adopten medidas de cierre de establecimientos por causa de este virus.

Sin perjuicio del posible cambio normativo, a día de hoy únicamente podrán acogerse a este ERE por fuerza mayor aquellas empresas cuyas plantillas se vean afectadas directamente por el Coronavirus. **Si se trata de ERE por fuerza mayor el modelo se encuentra en el siguiente enlace:**

<https://www.aragon.es/documents/20127/674325/SOLICITUD%20CONST.%20EXISTENCIA%20FUERZA%20MAYOR.pdf/9062656a-64b5-967e-bc63-a14c3f32b556>

Deberá descargarse para ser rellenado.

La presentación deberá ser telemática (se adjunta manual de presentación). El presentador deberá acreditar su representación.

La notificación de la resolución será telemática, y se practicará en el presentador (su DNI o CIF), con aviso al correo electrónico indicado en la solicitud de la presentación telemática.

Este tipo de ERE produce la suspensión del contrato de trabajo por lo que la empresa quedará eximida del pago de los salarios al trabajador; quien pasará a percibir durante la duración de la suspensión la correspondiente prestación por desempleo. **Este tipo de ERE, una vez comunicada la resolución favorable por parte de la autoridad laboral, deberá presentarse telemáticamente la decisión empresarial del calendario de aplicación que podrá tener efectos retroactivos desde el hecho causante.**

- \*\* Respecto a la cotización, la normativa actual obliga a la empresa a cotizar por el trabajador.

POR LO QUE AQUELLAS EMPRESAS QUE A DIA DE HOY NO SE ENCUENTREN EN SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR TEMPORAL, RECOMENDAMOS QUE **ACUERDEN CON LOS TRABAJADORES ESTABLECER EL DISFRUTE DE VACACIONES, HASTA QUE LA EMPRESA PUEDA ACOGERSE A LA CAUSA DE FUERZA MAYOR, EN BASE A LA POSIBLE MODIFICACIÓN DE LA NORMATIVA, FECHA A PARTIR DE LA CUAL PODRÁ PRESENTAR LA CORRESPONDIENTE SOLICITUD DE ESTE TIPO DE ERE.**

- 2. NOTA IMPORTANTE RESPECTO A LAS VACACIONES.** El periodo de vacaciones retribuidas se fija de común acuerdo entre empresario y trabajador de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos de aplicación, por lo que deberás consultar en tu convenio colectivo lo dispuesto al respecto.

Para las empresas que apliquen los siguientes convenios colectivos de los siguientes sectores del comercio que negocia nuestra Federación, (textil, calzado, óptica, juguetes, artículos de regalo, instrumentos musicales, discos y bazares), establecen la posibilidad del disfrute de vacaciones en dos períodos, uno de ellos en la época en que de común acuerdo fije el trabajador y el empresario según las necesidades de la empresa.

- 3. ERE POR CAUSAS PRODUCTIVAS Ó TÉCNICAS (Falta de suministros, clientes, etc).**

En este caso no existe resolución administrativa, y es la decisión empresarial directamente la causa de la situación legal de desempleo, **que no puede tener efectos retroactivos** (sus efectos serán el día siguiente de su presentación telemática), pudiéndose presentar el inicio y la decisión empresarial simultáneamente (en el caso de que haya acuerdo). La presentación deberá ser telemática (se adjunta manual de presentación). El presentador deberá acreditar su representación.

**EN AMBOS CASOS:**

Deberán emitirse los certificados de empresa para el SEPE e introducir en la página web del SEPE los datos requeridos.

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/servicios-para-empresas/certificados.html>

**IMPORTANTE.** En caso de presentación de ERE se aconseja establecer una duración del mismo al menos de hasta el **31/07/2020.**

Las posibles noticias que vayan surgiendo os las iremos comunicando.

13 de marzo de 2020

**-ASESORIA LABORAL-**