



Las empresas son la clave de la recuperación, sin ellas no podremos superar la actual crisis económica. El daño ocasionado por el COVID-19 se está traduciendo en una pérdida irreparable de vidas humanas, pero también y de manera simultánea, de empresas y por lo tanto de puestos de trabajo. La actividad industrial se ha visto paralizada, los centros de trabajo han sido obligados al cierre temporal.

El impacto económico y socio laboral de la pandemia a día de hoy, apenas si puede vislumbrarse. El Fondo Monetario Internacional, hay organismos e instituciones bastante más pesimistas, prevé un déficit del 9,5% del PIB para nuestro país en 2020, y del 6,7% en 2021; la deuda pública subirá hasta el 113,4%, el paro registrado se disparará hasta el 20,8%, por lo que efectúa un llamamiento a utilizar la política fiscal para contener una crisis que no tiene parangón, e intentar con ello asegurar la futura recuperación.

La mayoría de dichos organismos y los analistas, coinciden en que la crisis golpeará a España con más fuerza que a otros países, y que la recuperación será más lenta, ya que en nuestro país el sector turístico, que supone el 13% del PIB, no solo depende del control que pueda hacerse del COVID-10, sino también de la recuperación de la confianza y de la demanda internacional.

La Industria, y en particular, la del Sector del Metal, está atravesando una encrucijada compleja, en la que impera la incertidumbre y el desasosiego, como consecuencia de la drástica reducción de sus ingresos. El parón sin precedentes de la actividad y la fuerte caída de la demanda amenazan su supervivencia.

En esta coyuntura, el primer objetivo de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), es priorizar la salud y seguridad de los trabajadores y de sus familias. Para ayudar a la contención y desaparición del COVID-19 hemos suscrito una "Guía de actuación en materia preventiva por causa del COVID-19 en las actividades del Sector del Metal", con las organizaciones sindicales CC.OO de Industria y UGT-FICA, con el objetivo de establecer una serie de recomendaciones preventivas para que esta vuelta al trabajo se efectuó en las condiciones previstas por la autoridad sanitaria y en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

La realización masiva de test a cargo del Gobierno es imprescindible. Sin ella la apertura de los centros de trabajo no es segura en términos sanitarios, ni preventivos. La vuelta a la actividad productiva es esencial para la pervivencia de las empresas y para el empleo. Pero éstas deben ser conscientes de que asumen una responsabilidad muy importante en dicha reanudación, ya que, en su gran mayoría, no cuentan con EPIs ni otros medios de protección. La falta de medidas de protección podría suponer, en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, entre otras responsabilidades: el abono del recargo de prestaciones de entre el 30% y un 50% sobre la prestación reconocida al trabajador o beneficiarios en caso de infracción de medidas de seguridad en el trabajo; de indemnizaciones por fallecimiento, y de obligaciones civiles y penales (Art. 316 y 317 del Código Penal), por lo que es esencial documentar de forma detallada todas las medidas, esfuerzos, y acciones tendentes a proteger y velar por la salud de los trabajadores, haciendo partícipes de todo ello a sus órganos de representación en la empresa.

La autoridad laboral, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, deben tener en consideración, que la recuperación de la actividad industrial, en los momentos actuales, con plena garantía sanitaria para los trabajadores propios y ajenos, se basa entre otros factores en la consideración de que las empresas tendrán la capacidad de adquirir bienes y EPIs necesarios para llevarlo a cabo, así como en la capacidad de mantener un stock adecuado acorde con la continuidad de la actividad productiva.

El impacto negativo sobre la actividad de la crisis originada por el COVID-19 es enorme, sobre todo en las pymes y en los trabajadores autónomos. La profundidad de la recesión ante la falta de actividad, y el tiempo que puede tardarse en la recuperación depende de que las ayudas, moratorias, exenciones, créditos, avales, etc. puedan estar a disposición de los interesados lo antes posible. Según el Barómetro que elabora Cepyme, el 87% de las empresas no valora o lo hace de forma negativa las medidas tomadas por el Gobierno.

Las medidas que se han adoptado hasta ahora en materia laboral, han ido encaminadas a proteger el empleo, pocas han ido dirigidas a proteger la supervivencia de las empresas. Todas ellas tienen carácter temporal, ya que se ha considerado por el Gobierno que la parálisis de la actividad económica es una situación de carácter coyuntural y que, por lo tanto, requería: 1) disuadir la posibilidad de recurrir al despido, encareciéndolo, 2) realizar medidas de ajuste vía ordenación del tiempo de trabajo, mediante el permiso retribuido recuperable, y 3) seguir el modelo menos malo de flexibilidad interna,

esto es, la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada mediante los ERTes, con el consiguiente complemento para el trabajador de la prestación por desempleo mientras no se trabaje.

Esto es, se han adoptado medidas de flexibilidad interna para evitar en lo posible la pérdida de empleo. Las empresas han recurrido a medidas como: el teletrabajo; los ERTes por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; la reducción y distribución de la jornada de trabajo; y el impago a los proveedores, arrendamientos, etc.

Ahora bien, antes de que finalice el Estado de Alarma, deben tomarse otras medidas en la misma línea para proteger a las empresas y al empleo, y los ERTes seguirán siendo el instrumento idóneo al que habrá que recurrir.

En materia laboral deben reformarse los ERTes como herramienta de flexiseguridad, facilitándose el acceso a los de carácter suspensivo y de reducción de jornada, ya que lo que se les viene encima a las empresas es una caída brutal de la demanda, de la facturación y, por lo tanto, del consumo, por lo que necesitan de unos procedimientos de ERTE flexibles y rápidos que no requieran de autorización administrativa.

Deben preverse nuevas causas a añadir a las económicas, técnicas, organizativas y de producción, que tengan en consideración la realidad actual del mercado, para que las empresas que lo precisen puedan acogerse a ellas teniendo en cuenta su actividad y sus ingresos.

Es necesario que el procedimiento, como se ha dicho, sea sencillo y rápido, y que la empresa, según sus necesidades, pueda elegir entre ERTE suspensivo o ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Para las pymes podría ser suficiente el acuerdo individual entre los trabajadores y el empresario para proceder a la suspensión, y si fuera necesario, con comunicación a la autoridad laboral o a la representación legal de los trabajadores.

Lógicamente, el trabajador desempleado debe ser objeto de protección. La prestación por desempleo podría abarcar hasta un máximo de 6 meses para quienes hayan recuperado su empleo tras finalizar el ERTE y debe poder compatibilizarse con la ayuda al desempleo, para ahorrar costes laborales, por lo que la empresa solo complementaría el salario que se viniera percibiendo antes del ERTE.

En estos momentos, muchas empresas están teniendo dificultades para conseguir EPls. En otras, hay serios problemas para cubrir turnos y/o el desarrollo normal de la actividad, como consecuencia del nivel de absentismo laboral. Esta situación en buena medida es consecuencia de la escasez de test, que ocasiona la transmisión del virus, y el no poder trabajar de forma segura, tanto en las instalaciones propias como en las del cliente.

En esta coyuntura, los problemas de solvencia, en las microempresas, además de los de liquidez, unidos a la subida del Salario Mínimo Interprofesional un 29% en los dos últimos años, hará imposible a muchas empresas contratar, a otras las hará quebrar. Es necesario un marco laboral flexible, pensado para las pymes, que facilite no la recuperación de todo el empleo perdido, porque ahora ello no es posible, sino la reincorporación gradual de los trabajadores de conformidad con la evolución de la actividad de las empresas. Habrá que ajustar márgenes y salarios para moderar la pérdida de empleo, y dar la máxima flexibilidad al mercado laboral para que pueda ir reabsorbiendo a los trabajadores en paro.

Es necesario también dotar a las empresas de seguridad jurídica, de certidumbre y de protección en materia de prevención de riesgos laborales.

Por todo ello, CONFEMETAL pide al Gobierno y a los interlocutores sociales, un pacto urgente consensuado para salir de esta crisis, un acuerdo de medidas de índole económica, tributaria y laboral, que tenga en cuenta que la estructura empresarial de nuestro país está conformada mayoritariamente por pymes y microempresas que requieren medidas pensadas para sus concretas necesidades.

En materia laboral, pedimos que se tengan en cuenta lo siguiente:

1. Deberían ampliarse las causas por la que las empresas pueden acogerse al ERTE por fuerza mayor, y la prórroga, total o parcial, automática de los ya aprobados, previa justificación.
2. Podrían autorizarse ERTes de suspensión de contrato o reducción de jornada más allá de la duración del Estado de Alarma, como instrumento para garantizar la viabilidad de las empresas

y permitir la reanudación de la actividad de éstas. Debe derogarse la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 8/2020, que obliga a las empresas a mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Los ERTEs por fuerza mayor tendrán sus efectos y beneficios hasta que finalice el Estado de Alarma. Consideramos, por ello, que habrá muchas empresas que transiten de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción prácticamente sin solución de continuidad. En esos casos, ayudaría mucho que se permitiera mantener durante un tiempo prudencial (en todo o parte) la exoneración de cotizaciones. No debemos ignorar que estas empresas no han tenido que pagar cotizaciones ni salarios, pero si han tenido otros gastos y ninguna facturación.

Otras empresas que han acudido a un ERTE por fuerza mayor durante el estado de alarma, se verán obligadas a plantear un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en los meses siguientes al levantamiento del Estado de Alarma, para estas consideramos que sería de gran ayuda la bonificación de parte de las cotizaciones a cambio de un compromiso de permanencia del empleo, si ese ERTE se plantea en los tres meses siguientes a la finalización de la última prórroga. Algunas esperarán a ver qué pasa y no serán conscientes de la situación (o no reaccionarán) hasta tiempo después.

3. Que la suspensión de contratos mercantiles por razones vinculadas al COVID-19 más allá del alzamiento del Estado de Alarma, que hayan motivado la celebración de contratos por obra o servicio determinado, constituyan causa para la extinción de los contratos temporales según el artículo 49.1.c) del ET. Pues hay empresas que esta demora para el reinicio hace insostenible un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
4. Contratos de fomento del empleo para personas que hayan perdido el empleo como consecuencia del COVID-19, con bonificaciones durante tres años. Recuperar esta modalidad ayudará a la contratación, pues entendemos que el miedo a contratar será uno de los mayores problemas con lo que nos vamos a encontrar.

Rescatar el contrato de lanzamiento de actividad, para pymes, con una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años, y un periodo de prueba ampliado.
5. Simplificar el procedimiento de los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción para las pymes, bastando únicamente el acuerdo individual del trabajador y el empresario para proceder a la suspensión, y si fuera necesario con comunicación a la autoridad laboral o a la representación legal de los trabajadores.
6. Simplificar los trámites para la distribución irregular de la jornada laboral y de reducción del tiempo de trabajo, como alternativa al despido o la extinción de los contratos.
7. Permitir el disfrute de las vacaciones en periodos punta o de especial interés para la actividad de las empresas, hasta un máximo de 15 días, o bien que las vacaciones devengadas durante 2020 se puedan disfrutar durante el primer semestre de 2021. Que no tengan que comprimirse necesariamente dentro de 2020.
8. Flexibilizar temporalmente la normativa de la Seguridad Social en materia de prejubilación.
9. Flexibilidad. Que el Permiso Retribuido Recuperable pueda devolverse más allá del 31 de diciembre de 2020. Que en las pymes o micro empresas no sea necesario convocar a los sindicatos mayoritarios del sector para negociar la devolución de esas horas y agilizar así la negociación. Distribución irregular del art. 34 ET sin el preaviso mínimo de cinco días.
10. Aplazar el pago de las cotizaciones sociales a las empresas y sectores más afectados por la crisis económica.
11. Posibilidad de recurrir a la inaplicación de condiciones laborales, prevista en el art. 82.3 ET, cuando haya caído de forma importante la actividad, sin necesidad de acreditar pérdidas en los sectores o subsectores más afectados por la caída de la actividad.
12. Exoneración del pago de las cuotas a la Seguridad Social mientras dure el periodo de Estado de Alarma, considerándose para el trabajador dicho periodo como efectivamente cotizado.

13. Permitir la prórroga extraordinaria de la duración de los contratos de trabajo vigentes, por un máximo de 12 meses, siempre que perdure la causa que los originó, evitando así su extinción ante la alternativa de que su fijeza, pudiera retraer al empresario.
14. Dar facilidades para la renegociación de las condiciones pactadas en los convenios colectivos en revisión, para su adaptación a las nuevas circunstancias. Pudiéndose acoger a la cláusula “rebus sic stantibus”, o resolución o alteración del contrato ante la crisis del coronavirus.

En definitiva, la crisis del coronavirus, una emergencia sanitaria con terribles consecuencias económicas, y el parón de la actividad, están ocasionando daños extraordinarios en las empresas y por lo tanto en el empleo. El mantenimiento de la actividad bajo mínimos en los próximos dos meses profundizará los efectos negativos sobre el PIB, el empleo y la liquidez de las empresas. Estas necesitan de un generoso programa de ayudas de toda índole, y apoyos desde el sector público que las permita hacer frente a los gastos fijos y variables, para que puedan ver la luz del éxito al final del túnel, por su bien y en beneficio de la sociedad.

***Propuestas laborales del Sector
del Metal para salir de la crisis***