

GUÍA PRÁCTICA  
**CRISIS CORONAVIRUS**

# Opciones de flexibilidad laboral interna



zeres

# Opciones de flexibilidad laboral interna

Nuestro ordenamiento jurídico laboral dispone de diversas herramientas de flexibilidad interna destinadas a permitir la adecuación laboral de la empresa a una situación coyuntural de crisis, evitando con ello acudir a mecanismos traumáticos. Con el fin de evitar la extinción de contratos de trabajo las empresas y los trabajadores pueden acordar algunas de las medidas que detallamos en este documento.

## Índice

1. Vacaciones >> 3
2. Reducción temporal de jornada >> 3
3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo >> 4
4. Descuelgue de convenio >> 5
5. Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) >> 6
6. Suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor temporal >> 7
7. Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes >> 9
8. Suspensión de la actividad laboral por riesgo para la salud >> 10

Consultas rápidas:

886 13 20 42 — 626 78 95 52  
zeres@zeres.es

zeres

# Opciones de flexibilidad laboral interna

GUÍA PRÁCTICA  
CRISIS CORONAVIRUS

## 1. Vacaciones

Las vacaciones deben fijarse de común acuerdo por la empresa y el trabajador o sus representantes (art. 38), por lo que no cabe la modificación unilateral de las mismas una vez fijadas en cartelera de trabajo. Ahora bien, la empresa puede negociar con los trabajadores y sus representantes una modificación del calendario vacaciones, de modo que el mismo se haga coincidir con el periodo de aislamiento decretado por el Real Decreto 463/2020. Un acuerdo en materia de vacaciones sería el mecanismo menos lesivo y traumático para adaptar la organización laboral de la empresa a la crisis actual.

## 2. Reducción temporal de jornada

En el caso de que se produzca un exceso de capacidad productiva, antes de recurrir a despidos, empresa y trabajador pueden acordar la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial, ya sea de forma definitiva o carácter temporal (lo más recomendable en estas circunstancias). Esta reducción de jornada de mutuo acuerdo debería recogerse por escrito, siendo recomendable que empresa y trabajador reflejen el periodo de duración y, en consecuencia, la fecha en que se volverá a trabajar a jornada completa. Esta reducción de jornada siempre se debe producir por mutuo acuerdo, por ello no cabe imponerse por decisión unilateral de la empresa o por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Consultas rápidas:

886 13 20 42 — 626 78 95 52  
zeres@zeres.es

zeres

### **3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo**

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto a título individual como colectivo. A través de este mecanismo las empresas podrán modificar los siguientes aspectos del contrato de trabajo siempre y cuando no alteren lo previsto en el Convenio Colectivo:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ser negociada con los representantes legales de los trabajadores por plazo no superior a 15 días, por lo que si existe acuerdo entre las partes nada implica que se puedan implantar de forma inmediata (1-2 días). En caso de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa se creará una comisión “ad hoc” para esta cuestión.

Para aquellas empresas que mantienen unas condiciones por encima de lo previsto en el Convenio Colectivo la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, temporal o definitiva, puede ser un mecanismo útil para hacer frente a la reestructuración del trabajo derivado de la situación actual.

## 4. Descuelgue de convenio

El art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores permite la posibilidad de descolgarse del Convenio Colectivo que resulte de aplicación en la empresa si existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo hacen necesario.

El descuelgue podrá afectar a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La adopción de esta medida será necesariamente temporal (si bien la norma no indica el plazo máximo) y deberá ser necesariamente negociada con los representantes de los trabajadores. En caso de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa se creará una comisión “ad hoc” para esta cuestión. Al igual que en el caso de la modificación sustancial 15 días es el plazo máximo para negociar las medidas, por lo que si existe acuerdo entre empresa y trabajadores su puesta en marcha puede ser prácticamente inmediata (2-3 días).

## 5. Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

Art. 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores

Si la falta de ocupación de los trabajadores deriva de una situación económica, productiva, técnica o de organización en la que la empresa, como consecuencia de los efectos que el coronavirus está teniendo sobre las relaciones comerciales y laborales, se ve en la imposibilidad de mantener su producción (por falta de materias primas, suministros, etc.), cabría la posibilidad tanto de suspender los contratos de trabajo como de reducir la jornada de los empleados.

Para ello debe seguirse el procedimiento formal establecido en los arts. 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga a negociar con los representantes de los trabajadores los efectos y el alcance de la medida, y que puede requerir incluso la aprobación de la autoridad laboral (en supuestos de fuerza mayor). En estos casos cesaría la obligación de la empresa de abonar la retribución durante el periodo de suspensión o en la parte proporcional a la reducción de jornada, si bien el trabajador podría solicitar la prestación por desempleo.

## 6. Suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor temporal

Debido a la existencia de fuerza mayor temporal, el empresario puede decidir suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada.

La fuerza mayor se singulariza porque consiste en un acaecimiento externo al círculo de empresa, independiente de la voluntad del empresario respecto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la empresa.

La suspensión por fuerza mayor no exige la concurrencia de otra causa adicional, como que la empresa se encuentre en situación de crisis, no precisándose conocer la situación próspera o adversa de la empresa.

En el supuesto de epidemia del coronavirus, de acuerdo con los art. 45.1.i y j y 47 ET, se podría tramitar un expediente de regulación temporal de empleo **por fuerza mayor** (ERTE). Es decir, teniendo en cuenta la declaración por parte de la OMS como PANDEMIA y las distintas acciones llevadas a cabo por parte de los Estados, Organismos e instituciones mundiales, COVID-19, tiene todas las características para ser considerado de Fuerza Mayor

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo o de la reducción de jornada, debe ser constatada por la **autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto a continuación, por lo que si bien es una medida muy

## Opciones de flexibilidad laboral interna

GUÍA PRÁCTICA  
CRISIS CORONAVIRUS

adecuada para hacer frente a la situación actual su puesta en marcha puede demorarse respecto de otros mecanismos.

El procedimiento se inicia mediante **solicitud** de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentan la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del proceso.

En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se da a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno **trámite de audiencia**, que debe realizarse en el término de un día.

La autoridad laboral competente ha de recabar, con carácter preceptivo, **informe de la ITSS** y realizar o solicitar cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, **dictando resolución en el plazo máximo de 5 días** a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación.

La resolución de la autoridad laboral debe limitarse a **constatar la existencia de la fuerza mayor** alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que van a surtir efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Consultas rápidas:

886 13 20 42 — 626 78 95 52  
zeres@zeres.es

zeres



## **7. Suspensión del contrato por mutuo acuerdo de las partes**

Trabajador y empresa, por escrito, podrán acordar la suspensión del contrato de trabajo, siempre dentro de los límites de derecho necesario, pudiendo contemplar, entre otros aspectos, la forma y las causas de terminación de aquélla, el derecho a la reserva de puesto de trabajo, el computo del período de suspensión a efectos de antigüedad y de la indemnización por despido, o algún tipo de remuneración, etc.

Respecto a la Seguridad Social, salvo pacto en contrario, en caso de suspensión de mutuo acuerdo del contrato de trabajo se está en una situación incardinable en el ET art.45.1.a), por lo que la baja del trabajador es correcta y no existe obligación de cotizar.

Ahora bien, a diferencia de otros supuestos contemplados anteriormente, la suspensión del contrato de mutuo acuerdo no genera para el trabajador prestación por desempleo, por entenderse que la suspensión del contrato no es involuntaria, por lo que esta medida resultará de difícil implantación.

## **8. Suspensión de la actividad laboral por riesgo para la salud**

El art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales prevé la posibilidad de paralizar la actividad laboral si existiera un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores, como es el posible contagio entre la plantilla.

La decisión de paralización de la actividad la puede adoptar directamente la empresa, los órganos de seguridad y salud o incluso la propia persona trabajadora que puede decidir abandonar la actividad si se produce tal riesgo.

Si la empresa no paraliza la actividad por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, la Inspección de Trabajo puede ordenarlo (art. 44 LPRL y arts. 11 y 26 RD 928/1998).

zeres

---

886 13 20 42 — 626 78 95 52

[zeres@zeres.es](mailto:zeres@zeres.es)

[zeres.es](http://zeres.es)