

# Guía de actuación para las empresas

Los expertos de Vento Abogados y Asesores explican cómo afrontar la crisis en los planos laboral, fiscal y financiero

La crisis provocada por las medidas de contención frente al coronavirus ha provocado un terremoto en la economía española, especialmente en el mercado laboral. Estas son algunas claves que deben tener en cuenta las empresas.

## ¿Cuáles son las recomendaciones desde el punto de vista laboral?

Las recomendaciones serían:

- Redimensionar la plantilla en función de la situación y adoptar medidas de suspensión de contratos en el supuesto de que la misma este sobredimensionada.
- Renegociar contratos de alta dirección y objetivos de los trabajadores ajustándolos a la situación.
- Si seguimos prestando servicios, revisar los protocolos en materia de evaluación de riesgos.
- En la medida de lo posible, facilitar el teletrabajo en los puestos que lo permitan, suministrando equipos y herramientas tecnológicas y dando instrucciones claras al trabajador de cómo ha de desempeñarlo de forma que se pueda hacer un control efectivo.
- En períodos de incertidumbre, la recomendación es liderar los equipos de trabajo con ejemplo y empatía: en estos momentos solo valen la confianza y la motivación.

## Si no tengo actividad a pleno rendimiento, ¿qué medidas puedo adoptar?

Sin duda, el expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) es la medida más adecuada a la situación coyuntural. Puede solicitarse por dos motivos:

- Causa de fuerza mayor. Se contempla para las suspensiones contractuales y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas por el COVID-19, cierre temporal de locales, restricciones en el transporte público y movilidad de las personas o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria. Entre las reglas especiales de este ERTE está que se iniciará mediante solicitud empresarial, que

se acompañará de un informe y de documentación acreditativa de las causas alegadas, debiendo comunicar la solicitud a los empleados y trasladando la documentación a su representación legal, en caso de existir. El plazo para que la autoridad laboral resuelva será de cinco días, transcurrido el cual se entiende que se produce un silencio administrativo positivo. Hay que tener en cuenta que comunidades como Galicia o Asturias han ampliado el plazo a diez días.

En los expedientes autorizados por fuerza mayor la empresa quedará exonerada del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta durante el tiempo de su vigencia si a 29 de febrero tenía menos de 50 trabajadores. Si su plantilla era mayor, la exoneración solo alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

—Causa de producción. Si la empresa no estuviera incurso en causa de fuerza mayor podría presentar un ERTE por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. La regla especial de estos ERTE es que en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras la comisión negociadora se conformará con los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa, y solo en el supuesto de que estos rehúsen la comisión estará integrada por tres trabajadores de la empresa, elegidos en asamblea. Además, se acortan los plazos: la comisión deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días y el período de consultas no podrá exceder de siete días.

## ¿Y cuál es la duración de estos ERTE?

En los supuestos de fuerza mayor se limitará al tiempo de su concurrencia, y en los otros supuestos al tiempo de permanencia de su causa justificativa, pero los dos se asocian a las medidas extraordinarias del COVID-19. En ambos casos existe una obligación de mantenimiento de los puestos de trabajo de seis meses desde la reanudación de la actividad. Para el supuesto de que la paralización de actividad se mantuviera en el tiempo tras finalizar el primer ERTE, habría que iniciar un segundo expediente si concurren causas económicas y productivas.

## ¿Estoy obligada como empresa a tramitar la prestación por desempleo?

La empresa está obligada a tramitar la prestación de desempleo



Miles de empresas gallegas se han visto obligadas a cerrar durante el estado de alarma (en la foto, un negocio en Lugo).

en el plazo de cinco días desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor o desde la fecha en que se comunicó la decisión a la autoridad laboral en el caso del ERTE por causas productivas. No transcurrir esta información constituye una infracción grave.

## ¿Qué tenemos que hacer con los contratos temporales?

En caso de que la empresa solicite un ERTE se suspenden los contratos temporales, por lo que se interrumpe el cómputo del plazo. De esta forma, tendrá que recurrir estos contratos y prolongar su duración el tiempo que reste.

## ¿Podemos hacer despidos?

El artículo 2 del Real Decreto 9/2020 establece que ni la fuerza mayor ni las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornadas de los ERTE derivados del COVID podrán entenderse como justificativas de la extinción del contrato.

## ¿Qué tenemos que hacer en caso de que podamos implantar el teletrabajo?

La normativa dictada para responder al coronavirus no altera las reglas en materia de teletrabajo, pero facilita el cumplimiento de las obligaciones preventivas, entendiendo que a efectos de evaluación de los riesgos basta

con una autoevaluación por parte de la persona teletrabajadora mediante un modelo simplificado. Es conveniente, en todo caso, documentar el acuerdo entre empresa y empleado, y facilitar equipos y herramientas para el teletrabajo.

## ¿Y qué derechos tienen los autónomos?

Los autónomos cuyas actividades queden suspendidas por el estado de alarma o cuya facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 % en relación al promedio de facturación del semestre anterior tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad siempre que cumplan los siguientes requisitos: estar afiliados y en alta en la fecha de declaración del estado de alarma y hallarse al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Esta medida tiene carácter excepcional y vigencia limitada al último día del mes en que finalice el estado de alarma, y la cuantía será del 70 % de la base reguladora.

## ¿Puedo solicitar la moratoria de cotizaciones a la Seguridad Social?

Se prevé que la Seguridad Social pueda otorgar moratorias de seis meses, sin intereses, a empresas y autónomos. La moratoria comprenderá, en el caso de las empresas, las cuotas entre abril y junio, y en el caso de los autónomos, las cotizaciones entre mayo y julio.

No podrán beneficiarse de es-

ta medida las empresas o autónomos que hayan solicitado un ERTE por fuerza mayor, ni aquellos cuya actividad estuviese suspendida por el estado de alarma.

El plazo para solicitar esta moratoria serán los 10 primeros días naturales del mes de abono de la cuota cuyo pago se quiere diferir.

## Si los trabajadores han disfrutado el permiso retribuido recuperable, ¿cómo podemos establecer la recuperación de horas?

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre. Esta recuperación deberá negociarse en un período de consultas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras que tendrá una duración máxima de siete días. La comisión se conformará, como en los ERTE, por causas económicas del COVID.

El acuerdo podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas y el preaviso mínimo con que el empleado debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo, así como el período de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado. De no alcanzarse acuerdo durante el período de consultas, la empresa notificará, en el plazo de siete días tras su finalización, la decisión sobre la recuperación, que no podrá incumplir los descansos mínimos diarios y semanales.