



**PREGUNTAS-RESPUESTAS
MEDIDAS FRENTE AL COVID-19**

EMPRESAS

EMPRESAS

1- ¿Qué medidas puede tomar mi empresa para afrontar la crisis derivada del COVID-19?

Desde la Declaración del Estado de Alarma el pasado 14 de marzo muchas empresas vieron paralizadas o restringidas sus actividades. En aras a afrontar dicha situación las empresas han podido optar por:

- **Adelantar las vacaciones** de 2020.
- En la medida de lo posible, **reorganizar la actividad** de manera que pudiera seguir desarrollándose sin los menores efectos a través del **teletrabajo**.
- Solicitar **Expedientes de Regulación Temporal -ERTE-**, opción por la que han optado la mayoría de las empresas al no poder continuar con el desarrollo de sus actividades o no pudiéndolo hacer de forma normal, sin necesidad de una reorganización.

2- ¿Qué es un ERTE?

Es el instrumento regulado en el **artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores**, al que pueden recurrir las empresas cuando concurren situaciones complejas (causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o derivadas de fuerza mayor) en aras a mantener la viabilidad de la empresa.

Importante: el ERTE se asemeja al ERE pero no se deben confundir puesto que los ERTEs son expedientes de regulación de empleo de carácter temporal no extintivos (situación variable), mientras que los ERES son expedientes de regulación de carácter definitivo y extintivos (situación estática).

3- ¿Qué tipos de ERTES existen?

Existen 2 tipos de ERTES, los ERTES por **fuerza mayor** y los ERTES por **causas económicas, técnicas, productivas y económicas (ETOP)** y dentro de estas dos modalidades existen tres **variantes**:

- ERTES por fuerza mayor o por causas ETOP → **por reducción de jornada.**
- ERTES por fuerza mayor o por causas ETOP → **por suspensión de contratos.**
- ERTES por fuerza mayor o por causas ETOP → **mixtos** (reducción y suspensión).

Importante: los ERTES no tienen por qué afectar a la totalidad de la plantilla y la elección del tipo de medida a adoptar depende la concreta situación y actividad específica de cada empresa.

4- ¿Qué es un ERTE por fuerza mayor?

Los ERTes por fuerza mayor son aquellos a los que se recurre ante un **hecho externo** a la empresa, es decir, independiente de su voluntad, fuera de su alcance y poder de decisión y que impide de forma directa o indirecta la continuidad de la actividad empresarial.

Las **situaciones catastróficas** se consideran fuerza mayor: fenómenos meteorológicos, plagas, huelgas imprevisibles...

La fuerza mayor **debe constatare** por la **Autoridad Laboral**.

5- ¿Qué actividades pueden encuadrarse en la fuerza mayor?

Este tema ha resultado polémico desde el minuto uno, puesto que en un principio únicamente parecían estar integradas las actividades previstas en el Anexo del Real Decreto 463/2020.

No obstante, con la aparición del RD 8/2020 de 17 de marzo, los supuestos encuadrables bajo la fuerza mayor parecieron extenderse a cualquier actividad empresarial de acuerdo con el artículo 22 el cual entiende como fuerza mayor las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, concretamente las debidas a:

- La declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. Ya mencionado.

- Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.
- Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.
- *Suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general de la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.* Supuesto éste al que se han aferrado muchas empresas.

6- ¿Qué documentación se tiene que aportar en los ERTES de fuerza mayor?

- **Comunicación** empresarial a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores de las medidas adoptadas.
- **Memoria explicativa** donde se explica la pérdida o suspensión de actividad debida al COVID-19.
- Aportar un documento en el que consten los **datos de los trabajadores afectados** (nombre, apellidos, dirección, email, teléfono, cuenta bancaria, medida que les afecta, salario...) en aras a poder informar al SEPE
- **Solicitud ERTE por fuerza mayor** (formulario correspondiente en función de la CCAA).

7- ¿Qué plazo tiene la Autoridad Laboral para aprobar el ERTE por causas de fuerza mayor?

5 días desde la fecha desde la recepción de la solicitud y con efectos retroactivos a la fecha del hecho causante.

8- ¿Qué pasa ante el silencio administrativo en los ERTES por fuerza mayor?

De acuerdo artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre: *En los procedimientos iniciados a solicitud del interesado, sin perjuicio de la resolución que la Administración debe dictar en la forma prevista en el apartado 3 de este artículo, el **vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legítima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo.***

Es decir, la ausencia de respuesta de parte de la Administración implicará que las medidas contempladas en los ERTES se entenderán aprobadas.

9- ¿Qué es un ERTE por causas ETOP?

Las causas ETOP son 4:

- **Económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o

ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

- **Técnicas:** cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción;
- **Organizativas:** cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción
- **Productivas:** cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. La causa a la que van o han recurrido la mayor parte de las empresas por la reducción temporal de su volumen de pedidos, ventas, desajustes entre actividades productivas y mano de obra.

Debe acreditarse la causa ETOP concreta no pudiéndose presuponer de la crisis socio sanitario y las medidas tomadas para afrontar el COVID-19.

10- ¿Qué documentación debe aportarse en los ERTES por causas ETOP?

- Documento en el que se justifique la causa que motiva la medida tomada, concreción y detalle de las mismas.
- Clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas.

- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Comunicación empresarial a los trabajadores o a sus representantes.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora.
- Memoria explicativa.
- Documento en el que se haga constar la apertura del periodo de consultas.
- Acta del acuerdo en el periodo de consultas.

Importante: el periodo de consultas no puede tener una duración superior a los 7 días ni inferior a 3.

11-¿Debe incluirse a los trabajadores que se encuentran en situación de incapacidad temporal o en situaciones de maternidad o paternidad? ¿Y los fijos discontinuos que todavía no han sido llamados?

Sí, porque pese a que sean la Seguridad Social o Mutua las responsables de su prestación, en caso de que a este trabajador le den el alta médica o se le acabe la maternidad/paternidad, pueda quedar incluido en el ERTE a efectos de la correspondiente prestación por desempleo.

Lo mismo es de aplicación a aquellos trabajadores fijos discontinuos que deban ser llamados en fechas en las que posiblemente se esté en situación de Estado de Alarma.

Diferencias y consecuencias entre los ERTES por fuerza mayor y los ETOP:

FUERZA MAYOR	ETOP
Sin periodo de consultas.	Con periodo de consultas máximo de 7 días. Con 2 reuniones separadas por intervalos no inferior a 3 días ni superior a 7 salvo pacto entre las partes o acuerdo final previo.
Plazo de tramitación: 5 días	Plazo de tramitación: de 6 a 13 días
Exenciones en las cotizaciones de la Seguridad Social del 75% o 100% en función de si la empresa tenía más o menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020.	No hay exención en la cotización
Desempleo reconocido sin computar	Desempleo reconocido sin computar
Efectos desde el hecho causante (retroactivo) hasta la finalización del Estado de Alarma.	Efectos desde la fecha de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral, a no ser que la empresa establezca una fecha posterior.

12- ¿Qué debe pagar la empresa en caso de hacer un ERTE?

Aquí hay que distinguir diferentes situaciones:

ERTES por fuerza mayor:

- La empresa queda exonerada de pagar las cotizaciones a la Seguridad Social en aquellos casos que a fecha de 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores. En los casos en que se tuvieran más de 50 trabajadores la empresa quedaría exonerada en un 75% de las cotizaciones.

En el caso de que se produzca una reducción de jornada, la empresa únicamente cotizará por la parte proporcional de la jornada efectivamente realizada.

- No deberá responderse del pago de los salarios cuya competencia será del SEPE con los límites establecidos por el mismo (desempleo total), excepto en aquellos casos en que el ERTE sea por reducción de jornada en cuyo caso la empresa paga el salario de la jornada que efectivamente realice el trabajador (desempleo parcial).

ERTES por causas ETOP:

- La empresa no queda exonerada del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- No deberá responderse del pago de los salarios cuya competencia será del SEPE con los límites establecidos por el mismo (desempleo total), excepto en aquellos casos en que el ERTE sea por reducción de jornada en cuyo caso la empresa paga el salario de la jornada que efectivamente realice el trabajador (desempleo parcial).

Empresas que hayan optado por el teletrabajo:

- La empresa deberá seguir pagando tanto las cotizaciones como los salarios.

13- ¿Qué pasa en aquellos casos que la autoridad laboral entienda que no concorra fuerza mayor?

La empresa podrá presentar de nuevo un ERTE por causas ETOP.

Atención en este punto ya que, el Gobierno en coordinación con la Inspección de Trabajo, AEAT y Fuerzas de Seguridad del Estado dada la avalancha de ERTES presentados por fuerza mayor, el breve plazo que se tiene para su resolución y ante el silencio administrativo positivo en caso de no contestarte, ha

previsto la imposición de sanciones en aquellos casos en que se detecten fraudes, incorrecciones o falsedades en las solicitudes, así como en aquellos en que las medidas tomadas no fueran necesarias, proporcionales o no tuvieran conexión con la causa que las origina.

Todo ello, con el objetivo de obtener prestaciones indebidas.

14- ¿Cuál es la consecuencia de detectarse incorrecciones, falsedades o medidas innecesarias en un ERTE tanto de fuerza mayor como ETOP?

Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa y penal que pueda resultar, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Laboral -LISOS- establece una graduación de sanciones en función de la infracción cometida que se pueden extender de los 60 € a los 187.515 €.

Además, la empresa deberá abonar a la entidad gestora el total de las cantidades percibidas, deduciéndose los salarios dejados de recibir con el límite de la suma de éstos salarios.

El plazo de prescripción es 4 años según las LISOS para infracciones relacionadas con el SEPE.

15- ¿Puede la empresa, un vez levantado el Estado de Alarma, reducir su nivel de empleo, es decir, despedirme?

No, de hecho, en la documentación que se presenta con los ERTES debe haber una declaración responsable por parte del empresario de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, todo ello con la finalidad de mantener la estabilidad en el empleo y que los trabajadores se vean afectados de forma mínima.

No obstante, el Gobierno ha puntualizado que no se considerará destrucción del empleo, la finalización de un contrato temporal superado el Estado de Alarma para el que finalice obra o servicio. Aquí es importante la motivación que se da en los contratos, si la causa del contrato desaparece éste termina. **Ejemplo:** si se es contratado para una obra que se reanuda después del Estado de Alarma y ésta finaliza, no se debe mantener 6 meses al trabajador.

16- ¿Qué pasa con las empresas que hasta la fecha no habían paralizado su actividad?

De acuerdo con el RD 10/2020 de 29 de marzo, las empresas que no puedan encuadrar su actividad entre las esenciales, que no puedan prestar sus servicios mediante el teletrabajo y que todavía no hubieran paralizado su actividad, deberán hacerlo en aras a evitar los desplazamientos y con ello, la propagación del virus?

17- ¿A qué periodo se extiende esta medida?

El periodo previsto es entre el 30 de marzo al 9 de abril ambos inclusive.

18- ¿Qué deben hacer las empresas que se vean afectadas por dicha medida?

En primer lugar, paralizar su actividad por el periodo fijado y deberán ofrecer a sus trabajadores un permiso retribuido recuperable de forma obligatoria.

19- ¿Qué implicaciones tiene para la empresa el otorgamiento de dicho permiso?

La empresa deberá seguir abonando el salario al trabajador de forma íntegra y mantener las cotizaciones a la Seguridad Social.

20- ¿Puede la empresa presentar un ERTE a día de hoy?

Sí, pero únicamente por causas ETOP, ya que los ERTES por fuerza mayor quedan prácticamente vetados ante la dificultad/imposibilidad de probar dicha fuerza mayor (si la norma obliga a no trabajar, no se puede alegar la imposibilidad de trabajar porque se ha ordenado precisamente el no trabajar y mucho menos ERTES por reducción de jornada).

Pese a poderse presentar ERTE por causas ETOP, éstos no podrán tramitarse durante la vigencia del permiso retribuido es decir hasta el 10 de abril.

21- ¿Deben pagar las empresas las cotizaciones de los próximos meses?

Excepcionalmente la Seguridad Social puede conceder moratoria en el pago de las cotizaciones de mayo, junio y julio por 6 meses. Transcurrido dicho periodo se deberán abonar dichas cuotas sin intereses, pero bajo las condiciones determinadas por orden Ministerial.

22- ¿Qué empresas y autónomos se pueden ver beneficiadas por dichas moratorias?

Será la Orden Ministerial la que establecerá las variables. Posiblemente una de ellas, sea el tamaño de la empresa (PYMES y autónomos). **IMPORTANTE:** en ningún caso se verán afectadas por estas medidas las empresas que se hayan visto exoneradas de pagar las cotizaciones por haber hecho ERTE por fuerza mayor.

Las empresas más grandes y las que no cumplan con los requisitos que se establezcan, podrán solicitar el aplazamiento más barato que se ofrece para la cuota de abril también para mayo y junio.

23- ¿Hay alguna condición que se deba cumplir para poder solicitar el aplazamiento?

Sí. La condición es no tener aplazamientos anteriores de pago de deudas con la Seguridad Social.

24- ¿Qué plazo se tiene para solicitar dicho aplazamiento?

10 días naturales 10 días naturales de los plazos reglamentarios de ingreso correspondientes a los periodos de devengo señalados anteriormente, "sin que en ningún caso proceda la moratoria de aquellas cotizaciones cuyo plazo reglamentario de ingreso haya finalizado con anterioridad a dicha solicitud". Todo ello, para evitar la facturación de la cuota, quienes lo soliciten mediante algún profesional (asesor, autorizados en Sistema Red...), no deberán de aportar poder apoderamiento alguno.

25-¿Cuándo concurre fuerza mayor derivada del COVID-19 según el artículo 22 del RD 8/2020?

Existe un **doble supuesto**:

- Suceso grave de riesgo, catastrófico y calamidad pública (situaciones de contagio o aislamiento preventivos por parte de la Autoridad Sanitaria); suspensiones de actividades por decisiones directas del Gobierno (Anexo del RD 463/2020 y disposición adicional primera según RD 465/2020).
- Supuestos en que el COVID-19 trae consigo la pérdida de actividad, de no entenderse de esta manera, se hubiera impuesto a las empresas una carga desproporcionada dejando a las empresas sin alternativa de justificación. No existe conexión entre la falta de actividad y el área de actuación de la empresa.

No obstante, en estos supuestos se deben cumplir **3 requisitos:**

- Carácter externo y desconectado de la actividad empresarial.
- Imposibilidad de seguir prestando los servicios.
- El medio instrumental que produce las consecuencias tiene que ser uno de los mencionados en el artículo 22:
 - I. Suspensión o cancelación de actividades.
 - II. Cierre temporal de lugares de asistencia pública.
 - III. Restricciones en transporte, movilidad de personas y mercancías.
 - IV. Falta de suministros que impida el desarrollo de la actividad.

Fuera de estos supuestos se debe entender que se está en situaciones producidas por causas Económicas y Productivas por más que existan dificultades en el desarrollo de la actividad empresarial, independientemente de la actividad, del sector en

el que opere en tanto que no queda afectada o no cumpla con los criterios establecidos.

27-¿Se puede ampliar el plazo de resolución de los 5 días para resolver el ERTe fuerza mayor?

En esta cuestión se debe tomar en cuenta la Ley del procedimiento común de las administraciones públicas, sin perjuicio de la obligación de dictar resolución expresa.

Se deberá notificar por parte de la Autoridad Laboral a los interesados de la ampliación del plazo para resolver, ampliándose a 5 días más.

O de la suspensión del mismo cuando:

- Se podrá suspender para: Subsanción de deficiencias, aportación de documentos y otros elementos necesarios para resolver.
- Se suspenderá: cuando el órgano necesite realizar alguna actuación complementaria.

28- ¿Duración de las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada? ¿Se pueden extender más allá del Estado de Alarma?

No, independientemente de que caiga resolución expresa, silencio administrativo y con independencia de la solicitud empresarial, las medidas no se extenderán más allá de la duración del Estado de Alarma, así como sus susceptibles prórrogas.

29- ¿Modifican los trámites y obligaciones de comunicación a la Autoridad Laboral las previsiones del artículo 3 del RD 9/2020 de 27 de marzo?

El artículo 3 prevé que para el reconocimiento de la prestación por desempleo para los afectados de los ERTES a causa del COVID-19, se iniciará por solicitud colectiva presentada por la empresa a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo en representación de éstas.

La solicitud deberá contener entre otros, el *número de expediente asignado por la Autoridad Laboral.*

Persisten las mismas obligaciones, tanto en los casos de suspensión como de reducción de jornada de los arts. 22 y 23 del RD 8/2020, debiendo constar el nº de expediente por la Autoridad laboral a efectos de presentación de la comunicación colectiva.

Si quiere plantearnos sus dudas o consultas y recabar nuestro asesoramiento con respecto a cualquier asunto de índole laboral en su empresa, póngase en contacto



emery@moyaemery.com

PERE DEZCALLAR I NET, 11 BJS.
PALMA DE MALLORCA - 07003
971 728 010

CORDOVA, 5 LOCAL 5.
PALMANOVA, CALVIÀ. - 07181
971 132 359

