

¿Qué empresas deben suspender obligatoriamente la actividad y cuáles no? ¿Qué medidas pueden adoptar y cómo deben hacerlo?

Ante la evolución que está teniendo la enfermedad, no sólo a nivel de salud, sino también ante la afectación que ya ha empezado a tener y tendrá en los próximos días a nivel social y económico, creemos conveniente hacer un resumen de las principales situaciones en las que nos podemos encontrar las empresas, los trabajadores y los autónomos, esperando les ayude a entender los mecanismos y a tomar las mejores decisiones.

En este sentido, y desde la semana pasada han sido varias las disposiciones e instrucciones tanto del Gobierno catalán como del Estado, que nos han llevado a que de forma obligatoria hayan cerrado primero las escuelas y otros centros educativos, después centros deportivos o instalaciones con afluencia de público, establecimientos de hostelería, centros comerciales, espectáculos, y finalmente mediante el Real Decreto 463/2020 Ley se haya acordado la limitación de la movilidad de los ciudadanos excepto en determinadas excepciones (ir a comprar comida o medicamentos, ir al trabajo, ir a centros sanitarios, atender a personas a nuestro cargo, etc.) y la suspensión inmediata de la apertura al público de locales y establecimientos minoristas, con la excepción de ciertas actividades: comercios de alimentos, bebidas y bienes de primera necesidad, farmacias, médicos, ópticas y ortopedias, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, gasolineras, estancos, equipos tecnológicos y telecomunicación, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o por correspondencia y tintorerías.

En cuanto a las actividades de hostelería y restauración (bares, restaurantes, cafeterías...) también han quedado suspendidas, con la excepción del servicio de entrega a domicilio. Tampoco ha quedado expresamente suspendida la actividad hotelera, ni la de los restaurantes de los hoteles siempre que sea para dar de comer a sus huéspedes.

En teoría pues, excepto las actividades especialmente suspendidas, o que se puedan suspender en un futuro porque impliquen riesgo, la actividad de las empresas debería, "teóricamente", continuar, ya que justamente uno de los motivos por el que se permite la movilidad de los ciudadanos es para ir a trabajar.

Por lo tanto, de entrada y en cuanto a las consecuencias de la suspensión de la actividad, nos podemos encontrar en diferentes supuestos:

- Empresas que por orden o disposición legal se hayan visto obligadas de forma directa a cerrar el establecimiento o dejar de realizar su actividad.
- Empresas que prestan servicios para empresas que se han visto obligadas a suspender la actividad.
- Empresas a quien no afecta la obligación directa de cierre, pero que la situación de confinamiento de los ciudadanos hace que no tengan afluencia de público o clientes.
- Empresas que cautelarmente y para evitar la propagación de la enfermedad han enviado a sus trabajadores a casa.
- Empresas que, trabajan para otras empresas, las cuales, a pesar de no estar obligadas a cerrar, les hayan comunicado que cautelarmente suspenden los servicios que las primeras les prestaban.
- Empresas que estén en una zona que, por confinamiento de sus trabajadores en los municipios de residencia, estos no puedan trasladarse a trabajar, como es el caso de los municipios de Igualada, Ódena, etc.
- Empresas que con trabajadores afectados por el coronavirus o con trabajadores aislados cautelarmente, no pueden abrir normalmente sus establecimientos o negocios.
- Empresas que cautelarmente han buscado maneras de trabajar desde casa, vía el teletrabajo, aunque no estaban en ninguno de los supuestos anteriores.

¿Qué pueden hacer las empresas si se encuentran en las situaciones anteriores? Pueden tramitar un Expediente de Regulación de Empleo?

En primer lugar, explicaremos los requisitos y las consecuencias de los EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORALES, también conocidos como ERTE, haciendo especial incidencia en que este es el tratamiento que tienen a fecha de hoy, aunque se prevé que probablemente en Consejo de Ministros del próximo martes 17-03-20, se acuerden modificaciones importantes tanto para flexibilizar las causas en las que se pueda aplicar, como para simplificar el procedimiento y el tiempo de tramitación.

A priori y, a fecha de hoy, los criterios de aplicación son los siguientes, debiendo distinguirse entre 2 grandes grupos de situaciones:

- Afectación directa: Cuando la empresa se vea obligada a suspender su actividad total o parcialmente, porque así lo hayan decretado las autoridades competentes, o si presta servicios para una empresa que ha tenido que cerrar (pe empresa de limpieza que presta servicios para una escuela) o si ha tenido que cerrar por riesgo de contagio, contagio o situación de aislamiento de sus trabajadores (por ejemplo, en el caso de que ya se haya detectado algún caso dentro de la plantilla, y eso obligue a aislar todo o parte de su personal haciendo cuarentena).

- Afectación indirecta: Sin tener ningún caso en la empresa, ni existir ninguna orden o disposición de las autoridades que obliguen a un cierre (por ejemplo, una empresa de servicios o una industria), se produce un descenso de la actividad, ya sea por falta de aprovisionamientos de materiales, disminución drástica de las ventas, o falta de afluencia de clientes.

En ambos casos podremos instar un ERTE para suspender los contratos de trabajo de todos o de parte de los trabajadores de la empresa (cuando el cese de la actividad sea por días completos) o reducir su jornada de trabajo entre un 10 y un 70% (diaria, semanal, mensual o anual), en ambos casos de manera temporal, permitiendo el acceso de los trabajadores a las prestaciones por desempleo. La empresa debería, si la normativa no cambia, seguir abonando la seguridad social del período de suspensión.

Sin embargo, dependiendo de si estamos ante uno u otro tipo de situación tendremos que tramitar un ERTE por causa de fuerza mayor o un ERTE por causas organizativas, técnicas o de producción, y las diferencias entre ambos son importantes:

ERTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR:

Podremos presentar un expediente de regulación de empleo temporal por causas de fuerza mayor cuando estemos ante un supuesto de afectación directa. Los ERE por fuerza mayor requieren de autorización administrativa en la que la autoridad laboral competente debe constatar su existencia.

El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral, explicando los motivos y acompañando los medios de prueba que estime necesarios para la acreditación de la concurrencia de la causa alegada.

De manera simultánea a esta solicitud, la empresa deberá comunicar a los legales representantes de los trabajadores la solicitud, pero no se inicia ningún periodo de consultas.

Presentada la solicitud, la autoridad laboral deberá solicitar informe de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo solicitar cualquier otra actuación o informe que considere indispensable, debiendo dictar resolución en el plazo máximo de 5 días desde la presentación de la solicitud de suspensión o reducción de jornada, resolución en la que se constatará la existencia o inexistencia de la fuerza mayor alegada, y autorizará a la empresa a suspender los contratos o reducir la jornada con efectos de la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, es decir, desde que se produjo la causa de cierre, no desde la presentación ni desde la resolución.

Una vez recibida la resolución, la empresa deberá dar traslado de su decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, y deberá comunicar las bajas al SEPE para que los trabajadores puedan tramitar el paro.

En caso de que la resolución administrativa no constatare la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá iniciar el ERTE por causas productivas, técnicas u organizativas.

ERTE POR CAUSAS ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN:

Cuando no estemos ante una afectación directa del virus que impida la realización de la actividad laboral en nuestro centro de trabajo, sino ante causas indirectas que provocan una imposibilidad de prestar los servicios que constituyen el objeto social de la empresa, mientras no haya ningún cambio legislativo tendremos que tramitar un ERTE por causas organizativas, técnicas o de producción.

El ERTE por estas causas se inicia mediante comunicación escrita dirigida por el empresario a la representación legal de los trabajadores de apertura del periodo de consultas.

En esta comunicación el empresario deberá hacer constar los siguientes extremos:

- La causa o causas de la suspensión o reducción de jornada.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la medida.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente por la empresa en el último año de actividad.
- Concreción de las medidas de suspensión o reducción.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados, si no son todos.
- Representantes de los trabajadores integrantes de la comisión negociadora.
- La comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas que motivan las medidas de suspensión o reducción, aportando los informes técnicos oportunos.

De manera simultánea a la comunicación de la apertura del periodo de consultas, se requerirá a los representantes de los trabajadores un informe.

La determinación y procedimiento para determinar cuáles son los trabajadores que negociarán el ERTE con la empresa variará dependiendo de si la empresa tiene uno o más centros de trabajo afectados, y si éstos tienen o no, representante legal, llegando a ser un procedimiento complejo que puede retrasar hasta 15 días la tramitación del ERTE, ya que la comisión representativa debe constituirse antes de la comunicación del inicio del periodo de consultas.

Simultáneamente a la entrega de la comunicación de apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores, la empresa deberá hacer llegar a la autoridad laboral una copia de la misma a la autoridad laboral, junto con la memoria explicativa de las causas, la solicitud del informe a los representantes de los trabajadores y la documentación que acrediten las causas alegadas.

El periodo de consultas, con una duración máxima de 15 días, tiene por objeto lograr un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión o reducción.

A la finalización del periodo de consultas, la empresa deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si no hubiera sido posible llegar a un acuerdo, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores ya la autoridad laboral en el plazo máximo de 15 días desde la última reunión del periodo de consultas cuál es su decisión sobre las medidas de suspensivas o de reducción.

En cualquier caso, la comunicación debe prever el calendario de suspensiones de los contratos de trabajo o de las reducciones de jornada, individualizando los días concretos en que se verán afectados cada uno de los trabajadores.

Después de esta comunicación, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión o reducción.

La autoridad laboral competente deberá trasladar esta comunicación empresarial al Servicio Público de Empleo que se haga cargo de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

POSIBLES NOVEDADES EN LAS TRAMITACIONES DE LOS ERTE

Tal como se ha anunciado por el gobierno del estado, muy probablemente el Consejo de Ministros aprobará en breve (posiblemente el próximo martes 17 de marzo) una serie de medidas propuestas por los agentes sociales, sindicatos y patronales para agilizar y facilitar la tramitación de los ERTE dada la situación de tanta excepcionalidad que vivimos. Algunas de las modificaciones o mejoras propuestas son:

- Que no se necesite periodo mínimo cotizado para que los trabajadores puedan acceder al paro (actualmente 360 días de cotización).
- Que el paro consumido los trabajadores en ERTE no compute a efectos de una posible futura extinción del contrato.
- Que las empresas puedan quedar eximidas de abonar las cotizaciones a la seguridad social durante la suspensión.
- Flexibilización del concepto de fuerza mayor para ampliar los casos en que se pueda aplicar esta causa y adaptación a las circunstancias actuales del concepto de causa económica y productiva.
- Omitir en los casos del ERTE de fuerza mayor la obligación que la Inspección de Trabajo deba emitir un informe.
- Reducción de la documentación a aportar al expediente, reduciendo los plazos, facilitando la designación de los miembros de la comisión negociadora.
- Que el ERTE tenga en todo caso efectos retroactivos a la fecha de comunicación a los trabajadores.

Como os decíamos estaremos atentos a las modificaciones para poder informar de las mismas en cuanto sean efectivas y las podamos aplicar.

OTRAS MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD

Recuerden que, en cualquier caso, tanto si se trata de empresas con afectación directa por el coronavirus como si la afectación es indirecta, o meramente preventiva, se pueden adoptar de forma negociada con los trabajadores medidas de flexibilidad interna, teletrabajo, reducciones de jornada o distribuciones irregulares de la jornada acordando recuperar las horas de trabajo en otros periodos del año, pactando total o parcialmente el tiempo de ausencia a cuenta de vacaciones, etc. Estas medidas no se pueden decidir unilateralmente por la empresa, sino que requieren acuerdo con los trabajadores afectados, pero en muchos casos pueden ser una alternativa a la tramitación de ERTE. Ofrecemos nuestra ayuda para llegar a los acuerdos correspondientes y ponerlos por escrito, ya que en todo caso es recomendable que queden claros los términos de dichos acuerdos.

OTRAS MEDIDAS ECONÓMICAS A TENER EN CUENTA:

Sin perjuicio de las medidas de carácter político que se han decretado en la declaración de estado de alarma del día 14-03-20, el gobierno del estado ha adoptado hasta la fecha determinadas medidas de carácter económico para paliar los efectos del coronavirus, entre otros y para evitar posibles tensiones de tesorería de autónomos y pequeñas y medianas empresas, flexibiliza el aplazamiento del pago de las deudas tributarias que se deberían ingresar antes del próximo 30-05-20, durante un período de 6 meses, previa solicitud, y sin intereses durante los primeros 3 meses del aplazamiento. También se podrán solicitar estos aplazamientos en las retenciones a cuenta de IRPF, normalmente excluidas de aplazamientos.

Sin embargo, esta medida está prevista exclusivamente para empresas con volumen de operaciones inferior a 6.010.121,04 €.

Además, se pone en marcha una línea de financiación específica a través del ICO por importe de 400 millones de euros para atender las necesidades de liquidez de las empresas y trabajadores autónomos del sector turístico, así como de las actividades relacionadas que se estén viendo afectadas por la actual situación.

También se permite que las empresas que han recibido préstamos de la Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa puedan aplazar su reembolso.

Por otra parte, el gobierno catalán ha decretado el aplazamiento del pago del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos hasta el 20-10-2020.

Seguro en los próximos días se decretarán otras muchas medidas en los ámbitos laborales, sociales, económicos y de protección a las familias.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento.