

RESPONDE EL DESPACHO RAÍZ ABOGADOS

## Diez dudas de las empresas a la hora de hacer un expediente de regulación de empleo

En plena crisis del coronavirus y en un momento en el que compañías de todos los sectores se han lanzado a presentar expedientes de regulación de empleo, estas son sus dudas



Diez dudas de las empresas a la hora de hacer un expediente de regulación de empleo.  
(Reuters)

AUTOR  
**E.S.**  
*elena\_sanz*

16/03/2020 21:06 - ACTUALIZADO: 16/03/2020 21:49

En plena crisis del coronavirus y en un momento en el que compañías de casi todos los sectores de la economía española se han lanzado a presentar expedientes de regulación de empleo y a ajustar sus plantillas -ya se han cobrado en España más de 100.000 despidos, temporales, pero despidos, al fin y al cabo-, son muchas las preguntas y dudas de los empresarios a la hora de actuar. Éstas son las 10 preguntas más frecuentes que han llegado al despacho de Raíz Abogados con las respuestas de dos de sus abogados, Juan Carlos Vázquez y Cristina Redondo.

### **1.- ¿Necesito algún tipo de autorización para proceder al despido, la suspensión de contratos o la reducción de jornada?**

Para el despido por causa económica, organizativa o productiva, no necesariamente. Depende del número de trabajadores afectados y el tamaño de la empresa. Para la suspensión de contratos o reducción de jornada, siempre, con independencia del número de trabajadores afectados.

### **2.- Cuánto se tarda en resolver un expediente de regulación de empleo (ERE, FUERZA MAYOR).**

La experiencia nos dice que normalmente entre 15 días y en un mes la Autoridad Laboral/Inspección de Trabajo emiten los informes preceptivos en el ámbito de los expedientes extintivos o suspensivos de contratos de trabajo, o de constatación de la fuerza mayor. Pero si las unidades administrativas también se ven afectadas por la crisis, y el número de expedientes se multiplica exponencialmente, hay que suponer que la autoridad laboral en esta situación tardará mucho más.

### **3.- ¿El COVID-19 es fuerza mayor, causa económica, organizativa o de producción?**

Para las actividades y negocios afectados directamente por el Decreto que declarara el estado de alarma es, sin duda fuerza mayor, que, sin una definición legal en el Estatuto de los Trabajadores, puede considerarse como un acontecimiento extraordinario, imprevisible y ajeno tanto a la empresa como al trabajador. Los supuestos típicos de esta causa obedecen a causas o fenómenos naturales.

Para el resto de las actividades, puede constituir:

- Causas económicas: la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.
- Causas organizativas: cuando la situación exige cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Causa productiva: por la existencia de cambios sustanciales en la demanda de bienes servicios.

#### **4. ¿Cómo se interpreta la fuerza mayor en la situación creada por el COVID-19?**

Los centros a los que resulte directamente aplicable alguna de las medidas suspensivas acordadas por las autoridades sanitarias durante esta situación, podrán tramitar un expediente de regulación temporal de empleo alegando causa de fuerza mayor. Este criterio es razonable y es el que, por ejemplo, la Comunidad de Madrid ha manifestado aplicará.

#### **5.- ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor?**

La documentación se viene generando día a día. En este sentido bastaría con aportar o hacer alusión a todos los Decretos Legislativos que se vienen dictando por el gobierno y que acreditan la decisión imprevisible o inevitable que recae sobre la empresa e impide la continuación de la prestación laboral.

#### **6.- ¿Se puede unilateralmente decidir suspender la actividad laboral y dejar de abonar el salario?**

Sí, pero previamente hay que tramitar un expediente. Es posible que el expediente de extinción o suspensión de contratos por causa económica, organizativa o productiva concluya sin acuerdo o sin la bendición de la autoridad laboral. El empresario puede decidir adoptar entonces unilateralmente las medidas propuestas, asumiendo que las mismas puedan ser impugnadas ante la jurisdicción laboral. Si la autoridad laboral no constata la fuerza mayor, el empresario no puede suspender los contratos, pero podrá iniciar un expediente de suspensión y/o reducción de jornada en el que, al final, puede imponer su decisión y ejecutarla a riesgo de su impugnación.

### **7.- ¿Qué diferencias existen entre un ERE y un ERTE?**

En el Expediente de regulación de empleo (ERE) la medida propuesta por el empresario consiste en la extinción de contratos de trabajo, y pueden añadirse también medidas suspensivas o de reducción de jornada. En el Expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) no se proponen despidos.

### **8.- Si soy autónomo y debo cerrar mi negocio o cesar en mi actividad, ¿tengo derecho a alguna prestación?**

Sí, prestación por cese de actividad. Prestación mensual equivalente al 70% de la base reguladora media de cotización del autónomo durante los 12 meses anteriores. La prestación dura de 4 a 24 meses, según el periodo medio cotizado.

### **9.- ¿Puede un autónomo dejar de pagar sus cotizaciones durante este periodo de crisis?**

No. Los resultados de su actividad, si son negativos, no les exonera de la obligación de cotizar. Para ello debe tramitar la baja. Mientras esté en situación de alta en el RETA, cotiza.

### **10.- ¿Qué ocurre con los autónomos que no tiene facturación?**

Como empresarios, puede acudir a los procedimientos previstos en la Ley para suspender contratos, extinguirlos, o reducir su jornada. En lo que a ellos mismos concierne, pueden solicitar la prestación por cese de actividad. Puede beneficiarse de las medidas de aplazamiento en el pago de impuestos y líneas de financiación aprobadas por el Real Decreto- ley 7/2020.

[https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-03-16/corona-vid-despidos-eres-ertes-empresas\\_2501692/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2020-03-16/corona-vid-despidos-eres-ertes-empresas_2501692/)