



## **QUÉ PASA CON LOS TRABAJADORES SI EL EMPRESARIO SE VE OBLIGADO A CERRAR TU NEGOCIO POR EL CORONAVIRUS?**

La crisis sanitaria del coronavirus comienza a desencadenar también la crisis económica y laboral para muchos establecimientos como bares, gimnasios, cines, centros de formación y todos aquellos servicios que, tras la declaración de la situación de emergencia sanitaria en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia, se ven obligados a suspender su actividad durante 14 días naturales por el anuncio realizado ayer por parte del Gobierno gallego y publicado en el DOG el mismo día.

Ante esto, el empresario se enfrenta a una situación de inseguridad que, por la fuerte carga financiera que implica mantener las cotizaciones y salarios de los trabajadores sin que estos puedan desarrollar sus actividades, puede lastrar su negocio en particular y la economía general.

### **¿Qué puede hacer un empresario obligado a suspender su actividad por la crisis sanitaria del coronavirus?**

Desde Ancla Abogados creemos que lo más recomendable es plantear un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por fuerza mayor.

El concepto de fuerza mayor define un **evento inevitable** que imposibilita a todos los efectos la continuidad de una relación laboral. Encajarían aquí las decisiones de la autoridad que impidan el mantenimiento de la relación laboral, siempre y cuando concurren las notas de imprevisibilidad o inevitabilidad. Así, las empresas, previa resolución de la autoridad laboral, pueden acordar la suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada.



## **¿Cuál es el procedimiento para la extinción y suspensión de contratos por fuerza mayor?**

La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción y suspensión de los contratos de trabajo, debe ser **constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto a continuación.**

El procedimiento debe ser iniciado mediante **solicitud** de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y **de forma simultánea se comunicará a los representantes legales de los trabajadores**, quienes ostentan la condición de parte interesada.

La autoridad laboral competente deberá recabar, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y realizar o solicitar cuantas otras actuaciones considere indispensables, dictando resolución en el **plazo máximo de 5 días**, a contar desde la fecha de entrada en 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 la empresa la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos, que va a surtir efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Así, desde el punto de vista de como afecta el ERTE al trabajador podrá acudir a la prestación por desempleo, para percibir prestación contributiva, tiene que haber trabajado y cotizado al desempleo al menos 360 días, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo y no haber utilizado las cotizaciones de dicho periodo para una prestación anterior. Si ha cotizado un periodo inferior a 360 días, podrá percibir el



subsidio por desempleo si, además de cumplir el resto de requisitos exigidos, no tiene rentas superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional vigente, sin tener en cuenta la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. En los ERTE por fuerza mayor, el SEPE puede autorizar a que los trabajadores afectados por este acudan al desempleo sin que se compute este tiempo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.