



Rúa Gran Vía, 23 - 25- 1º

Apartado de Correos 132

Carballo (A Coruña)

Teléfono 981 70 27 55 - Fax 981 70 26 85

info@asesoriacervantes.com

ANÁLISE DAS DISPOSICIÓNS LEGAIS EN MATERIA EMPRESARIAL E SOCIAL DO REAL DECRETO-LEI 8/2020, DO 17 DE MARZO (BOE 18/03/2020)

O Real-Decreto Lei 8/2020, do 17 de marzo (BOE do 18/03/2020) de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19, acorda un conxunto de medidas de distinto orde que tratan de dar resposta ao reto que está a supor a crisis derivada da expansión do COVID-19.

O referido Real-Decreto Lei é moi extenso e abarca numerosas materias. Non obstante, neste primeiro momento imos tratar de centrar esta análise nas medidas específicas relacionadas coa actividade económica empresarial e laboral.

1º.- PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDADE A FAVOR DOS TRABALLADORES AUTÓNOMOS.

Con respecto ás persoas traballadoras por conta propia ou autónomas, o artigo 17 regula **una prestación extraordinaria por cese de actividade** para os afectados pola declaración do estado de alarma, coas seguintes características:

1.- A duración e vixencia desta prestación será de UN MES a contar desde o día 14 de marzo de 2020 (data de entrada en vigor do Real Decreto que declarou o estado de alarma) ou ata o remate do mes en que finalicen os efectos do estado de alarma, no suposto de que este fora prolongado durante máis de un mes. Isto quere dicir que se o estado de alarma fora prorrogado ata o 20 de abril, a prestación se recoñecería desde o 14 de marzo de 2020 ata o 30 de abril de 2020. E se o estado de alarme fora prorrogado ata o 14 de maio, entón a prestación podería percibirse ata o 31 de maio de 2020.

2.- Con respecto a que traballadores e traballadoras autónomas poden beneficiarse desta prestación extraordinaria, temos que distinguir se son titulares de actividades cuxa apertura ao público está suspendida legalmente como consecuencia das disposicións ditadas pola Xunta de Galicia e, con posterioridade, polo Real Decreto que declarou o estado de alarma, ou se trata de actividades que non foron obxecto de tales medidas.

A diferenca entre ambas situacións é importante. **No caso de actividades suspendidas, non se necesita acreditar mais circunstancia que o feito de estar dado de alta nunha das actividades afectadas pola suspensión. Non obstante, se se trata doutras actividades as esixencias son superiores, porque neste caso terá que acreditarse que a facturación no mes anterior a aquel en que se faga a solicitude é inferior polo menos nun 75% á facturación mensual media do semestre anterior.**

Esta regulación diferenciada ten como consecuencia que en tanto que a solicitude da prestación no primeiro caso podería formalizarse unha vez entrada en vigor a norma, porque o cese na actividade xa está acreditado, en cambio no segundo caso parece que, en principio, haberá necesariamente que esperar ao próximo mes de abril para comprobar e acreditar que a facturación neste mes de marzo foi igual ou inferior ao 25% da media dos seis meses anteriores (entre setembro de 2019 e febreiro de 2020).

3.- **O importe a percibir en concepto desta prestación extraordinaria será do 70% da base media de cotización durante os 12 meses precedentes á data da solicitude, sempre e cando se acredite o período mínimo de cotización para ter dereito á prestación.** De non ser así, ese 70% sería da base mínima de cotización ao Réxime de Autónomos.

4.- En relación coas cotizacións do traballador autónomo á seguridade social, no Real Decreto-Lei non se menciona nada sobre este particular, polo que en principio debería entenderse que continuaba subsistente a obriga de pago das cotas. Non obstante, no mesmo día de onte o Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións fixo pública unha nota informativa na que aclara que os traballadores autónomos tampouco estarían obrigados a pagas as citadas cotizacións en tanto durase a situación excepcional que se pretende protexer. De todas formas, é de esperar que esta decisión se incorpore á correspondente norma legal.

5.- Un extremo non aclarado na norma é de se a prestación se recoñecerá tamén aos autónomos que son colaboradores das persoas titulares da actividade e aos autónomos que o son na súa condición de administradores de sociedades. De todos modos, as informacións recibidas de distintas fontes da Administración parecen confirmar que tamén lles sería de aplicación. Pero en todo caso, como acontecía no tema das cotizacións, sería desexable que se aprobara unha norma legal complementaria que eliminara calquera dúbida.

6.- As solicitudes desta prestación terán que ser presentadas na Mutua á que estea asociado o traballador ou traballadora autónoma, quen deberá, no seu caso, recoñecer o dereito a súa percepción.

2º.- DISPOSICIÓNES ESPECÍFICAS EN MATERIA DE PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO OU REDUCCIÓN DE XORNADA

En relación coa pretensión de flexibilizar os mecanismos que faciliten o axuste temporal da actividade, o Real Decreto-Lei se centra nos procedementos de suspensión de contratos de traballo ou de redución de xornada, modificando determinados extremos da lexislación vixente.

1.- Debemos distinguir a estes efectos entre os procedementos desta natureza que poidan ser tramitados como derivados de forza maior, de aquel outros que teñan que acollerse

á modalidade normal ou ordinaria derivados da concorrencia de circunstancias económicas, técnicas, organizativas ou produtivas. Mais ten que terse en conta que **estes procedementos son preceptivos sexa cal sexa o número de traballadores da empresa.**

2.- **Con respecto aos procedementos que teñan a súa causa na perda de actividade como consecuencia do COVID-19 e que teñan a súa orixe na suspensión ou cancelación de actividades, peche temporal de locais, restricións de mobilidade das persoas e/ou mercancías, falta de subministracións que impidan gravemente o desenvolvemento ordinario da actividade ou incluso situacións de contaxio do persoal, terán a consideración de situación de forza maior.**

Nestes procedementos ten que ser a autoridade laboral (concretamente a Consellería de Economía, Emprego e Industria da Xunta de Galiza) a que debe autorizar a aplicación das medidas solicitadas pola empresa, constatando a existencia de calquera das mencionadas circunstancias e, por conseguinte, da forza maior, debendo engadirse que a empresa debe formalizar a solicitude acompañando a documentación preceptiva, incluíndo un informe no que se relacione a perda de actividade como consecuencia do COVID-19 e, simultaneamente, ten que comunicar a solicitude de iniciación do procedemento, tanto aos traballadores de forma individual, como á representación legal dos traballadores na empresa, en caso de existir.

Unha vez notificada a resolución da autoridade laboral, a empresa comunicará aos traballadores afectados a medida de suspensión, que terá efectos desde o primeiro día en que se produciu a causa de forza maior. Resulta evidente que nos casos que nos ocupan, o primeiro día será na práctica totalidade dos casos aquel en que se tivo que empezar a cumprir as medidas de suspensión de actividade ou de apertura ao público dos establecementos de acordo con establecido nas disposicións ditadas inicialmente pola Xunta de Galicia ou posteriormente polo Goberno do Estado a través da declaración do estado de alarma.

As consecuencias da resolución administrativa pola que se constate a existencia de forza maior son que os traballadores afectados pasarán á situación de desemprego con efectos desde o día inicial da existencia da forza maior, e ata a finalización dos efectos da mesma en que procederá a reincorporación aos seus postos de traballo.

3.- Con respecto aos procedementos de suspensión e redución de xornada por causas de natureza económica, técnica, organizativa ou produtiva que teñan unha relación directa ou indirecta co COVID-19, pero que non alcanzan a gravidade ou entidade necesarias para acollerse á modalidade anterior de causa por forza maior, o Real Decreto-Lei establece determinadas modificacións con respecto ao establecido na lexislación actual.

As diferencias fundamentais da nova regulación fan referencia a que cando non existan na empresa representantes legais dos traballadores, será preciso negociar cunha comisión que agora terá que estar formada polos sindicatos mais representativos do sector ao que pertence a empresa e que estean lexitimados para formar parte da mesa negociadora do Convenio Colectivo de aplicación. Isto quere dicir que na maior parte dos casos deberían formar parte destas comisións representantes dos sindicatos CIG, CCOO e UGT, como mínimo, a razón dunha persoa por cada unha das devanditas organizacións sindicais. **Só no caso de non**

constituírse esta representación, a comisión tería que estar integrada directamente por tres traballadores da propia empresa.

Esta modificación ten gran transcendencia porque nunha situación como a actual na que se prevé a presentación dun número enorme de solicitudes deste clase de procedementos, parece imposible que as centrais sindicais estean en condicións de nomear representantes para todas as comisións en cada unha das empresas que, necesariamente, deberían constituírse para dar cumprimento a esta disposición. E, ademais, tampouco se aclara na norma como se pode acreditar que non se ten podido constituír a comisión cos representantes das centrais sindicais, sobre todo tendo en conta o prazo notablemente breve de cinco días para que se proceda a constitución da comisión referida.

En todo caso, tamén se fixa que **o período de consultas e negociación entre empresa e os representantes das persoas traballadoras ou da comisión será como máximo de sete días.**

Debe destacarse que unha diferenza básica entre o procedemento fundamentado en causas de forza maior e o procedemento ordinario é que en tanto no primeiro caso os traballadores acceden á prestación de desemprego desde o mesmo día inicial en que concorreron as causas de forza maior, neste caso ordinario o traballador accederá unha vez que a empresa notifique a súa decisión aos representantes dos traballadores e aos propios traballadores, pero para iso terá que desenvolverse o proceso de negociación e de acordo co resultado do devandito proceso.

3º.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN DAS EMPRESAS EN RELACIÓN COS PROCEDEMENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABALLO OU REDUCIÓN DE XORNADA POR FORZA MAIOR RELACIONADOS CO COVID-19

O artigo 24 do Real Decreto-Lei 8/2020, do 17 de marzo prevé unha medida de importante impacto en favor das empresas no caso dos procedementos de suspensión de contratos de traballo u redución de xornada, exclusivamente por causa de forza maior.

En efecto, prevese que en tanto dure a situación de suspensión de contratos ou redución de xornada autorizado as empresas quedarán exceptuadas da obrigação de aboar as cotizacións á seguridade social polos traballadores afectados pola situación de suspensión y/ou redución, sempre e cando a empresa tivera menos de 50 traballadores o día 29 de febreiro de 2020. No caso de ter mais de 50 traballadores o citado día 29 de febreiro, as empresas terán que aboar o 25% das citadas cotizacións.

Debe terse en conta que neste mes de marzo (antes do 31 de marzo) as empresas están obrigadas a aboar as cotizacións correspondentes ao pasado mes de febreiro, cotizacións que non están afectadas pola disposición anterior.

Carballo (A Coruña), 20 de marzo de 2020



Asdo/ Carlos Puga Trigás