

## CONSULTORIO LABORAL

### CAMBIO DE ERTE EN LA PANDEMIA

**?** Estamos en un ERTE por fuerza mayor autorizado para la mitad de la plantilla. Ahora queremos iniciar otro por causas productivas para el resto de los trabajadores, ¿cómo tenemos que hacer?

El ERTE por fuerza mayor tramitado al amparo de la normativa covid afecta a los trabajadores que se hayan incluido en el anexo presentado ante la autoridad laboral. Por tanto, no es posible añadir a más trabajadores afectados con posterioridad a su tramitación. Tampoco podríamos ahora iniciar un ERTE por fuerza mayor tras la entrada en vigor del Real Decreto 24/2020, puesto que desde su publicación en fecha 27 de junio solo es posible la tramitación del ERTE por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, conocido como ERTE ETOP.

Por tanto, si existen causas que justifican la tramitación de un expediente de regulación temporal de empleo lo propio será iniciar un procedimiento de ERTE ETOP, que ha de tramitarse de acuerdo con las especificaciones recogidas en el RD 8/2020 (tal y como establece el RD 18/2020 a todos los procedimientos tramitados desde la entrada en vigor del mismo, el 13 de mayo, se les aplicará el artículo 23 del RD 8/2020).

Esta normativa exige que en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del período de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En la normativa actualmente en vigor se establece también que el período de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

**!** **CATARINA CAPEÁNS AMENEDO** es socia de Vento abogados y asesores.  
[www.vento.es](http://www.vento.es)

# Productos Web se readapta tras el covid-19 y crea PidoPago.com

● Ofrece soluciones de software y nuevas tecnologías desde el 2001 ● En la pandemia detectó las necesidades de la hostelería y creó una nueva línea ●

● **Pablo Gómez Cundíns**

Una de las claves del éxito es, sin duda, la detección precoz de las nuevas necesidades del mercado. La coruñesa Productos Web SL ya había sido pionera desde su creación en 2001, con una clara vocación de desarrollo de software para Internet, y que en la actualidad ofrece soluciones para web, una tienda virtual y proyectos de Internet a medida, además de marketing online y posicionamiento en Internet, ayudándoles a generar y a medir negocio. «Con cientos de proyectos, hemos evolucionado con y para Internet», dicen.

Con toda esa experiencia, el período de confinamiento hizo reflexionar al director de la empresa matriz, Miguel Ángel Fernández, acerca de unas nuevas necesidades, centradas en la hostelería y derivadas de las exigencias sanitarias. «Algunas de estas medidas mencionaban las cartas de los restaurantes y nos pusimos a observar lo que había en el mercado. Nos sorprendió la proliferación de códigos QR que dirigían a la carta del restaurante y que ofrecían simplemente su lectura. Nuestra experiencia en el desarrollo de tiendas virtuales, sumó dos más dos y nos hizo decidimos a poner en marcha PidoPago, una plataforma multiidioma y multirestaurante», rela-



El director de Productos Web, Miguel Ángel Fernández, en la sede | EDUARDO PÉREZ

ta. «Todo el equipo se volcó con una ilusión especial. Fue un reto llegar a tiempo», dice.

Y, de este modo, la matriz Productos Web se supo readaptar sin renunciar a su bagaje (continuará con su línea de negocio como hasta el momento) para emprender un nuevo camino paralelo: «La hostelería no había sido nuestro objetivo hasta ahora. Sin embargo la solución que necesitaban, según nuestro criterio, nos era muy cercana». «PidoPago no deja de ser una tienda virtual de platos de co-

mida y bebidas, y en este mundo sí que acumulamos una dilatada trayectoria», argumenta Miguel Ángel Fernández.

«Utilizar las soluciones que ya teníamos no nos pareció una buena idea, ya que obligaría al administrador de la plataforma a realizar un aprendizaje mucho más amplio para utilizar la plataforma de gestión de PidoPago, y necesitábamos simplificar este proceso», añade explicando el proceso.

Ya manos a la obra, el análisis se antojaba imprescindible para

culminar con un servicio que respaldase a los hosteleros sin lastres ni carencias. «Inicialmente plataformas similares salieron al mercado para dar solución a los pedidos a domicilio o para recoger en el local. PidoPago comienza a ser útil en el propio restaurante, permitiendo a los clientes realizar el pedido desde la mesa en la que se encuentran. Por supuesto, la misma plataforma sirve para realizar y pagar pedidos a domicilio o a recoger», desgrana. Fernández destaca, además, «la simplicidad con la que el restaurante puede hacer cambios en los platos, confeccionar el menú de cada día, cambiar un precio o hacer invisible un plato que se ha agotado». «PidoPago no tiene ningún tipo de comisión por las transacciones que realiza. Su mantenimiento es de apenas 60 céntimos al día», abunda.

«Creo que la pandemia ha traído nuevos hábitos relacionados con el fin de PidoPago, sino que ha potenciado costumbres ya existentes», concluye, antes de apuntar a los retos del mercado: integración y logística. «En el caso de su utilidad en el propio restaurante podríamos considerarlo como un efecto de la pandemia. En este caso, creo que cambiarán las costumbres en un porcentaje altísimo de negocios de este tipo, la carta online ha venido para quedarse», zanja.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### LA INDEMNIZACIÓN EN LOS FALSOS AUTÓNOMOS

Con carácter general, las indemnizaciones por despido están exentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), siempre y cuando no superen los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores, en cada caso; y, en cualquier supuesto, con el límite 180.000 euros. No obstante, como requisito adicional, la exención de las indemnizaciones por despido requiere la celebración de un acto de conciliación celebrado ante el Servicio de Mediación, Conciliación y Arbitraje (SMAC), previo a la vía judicial, en el que se reconozca de forma expresa la improcedencia del despido. A tal efecto, hemos de advertir de las graves consecuencias que acarrea tal reconocimiento para la empresa: abono de las cotizaciones a la Seguridad Social

**?** He prestado servicios durante varios años para una empresa como autónomo, y la semana pasada me han dicho que no cuentan conmigo. Me he asesorado y he decidido presentar una demanda dado que mi relación con la empresa era la propia de un trabajador. En todo caso, si llego a un acuerdo económico con la empresa ¿Cómo tributaría el importe abonado por la empresa? ¿Estaría dicho importe exento en el IRPF?

de los últimos 4 años y sanción de la Inspección de Trabajo.

Por tanto, la exención en el IRPF de la indemnización percibida por un falso autónomo es factible si la empresa reconoce la improcedencia del despido (por tanto, la naturaleza laboral de la relación y su condición de trabajador), de forma precisa, en el acto de conciliación previo al procedimiento judicial celebrado ante el SMAC. En caso contrario, alcanzado un acuerdo entre empresa y trabaja-

dor no formalizado en tales exactos términos y ante dicho Servicio, la indemnización no quedará exenta en el IRPF, recibiendo el tratamiento tributario propio de los rendimientos del trabajo. En su caso, con la única reducción del 30 %, cuando pueda considerarse que tal rendimiento se ha generado en un período superior a dos años.

En los supuestos de extinción de una relación laboral, se considerará como período de generación el

correspondiente a los años de servicio del trabajador en la respectiva empresa. Para evitar la pérdida de la exención en el IRPF, será indispensable el reconocimiento expreso por la empresa de la improcedencia del despido en el acto de conciliación ante el SMAC, de lo contrario el importe abonado al trabajador quedará sujeto al pago del IRPF. Tales exigencias, si cabe, son más necesarias en el caso de una persona que no ha mantenido una relación laboral formal con la empresa (falso autónomo), pues los importes percibidos no tendrían siquiera la consideración de indemnización por despido.

**!** **CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL**. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAAJURIS.  
[www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)