



NEWSLETTER COVID-19

Número 11

14 de Mayo 2020

## **NUEVAS MEDIDAS EN DEFENSA DEL EMPLEO ADOPTADAS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA POR COVID-19**

Tras la publicación del **Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**, en la edición de hoy queremos dar a conocer las principales medidas acordadas entre agentes sociales y el Gobierno para dar respuesta a cómo deberán afrontar trabajadores y empresas la transición hacia la <<nueva normalidad>> tras la conclusión del Estado de Alarma.

En especial, se analizan las nuevas medidas de ampliación de plazos de duración de ERTes de Fuerza Mayor, posibilidad de iniciar ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción después de haber presentado uno por Fuerza Mayor, y la medida recogida en la disposición final 1ª. tres del RDL que aclara y explica el alcance de la prohibición de no despedir durante el plazo de 6 meses, a las empresas que hubieran presentado un ERTE por fuerza mayor.

Esperamos que el contenido de este número especial de medidas de ámbito laboral sea de su interés. Para cualquier duda o aclaración, pueden contactar con nuestros profesionales llamando al +34 952 225 199, o enviando un email a [federico@welllaw.es](mailto:federico@welllaw.es) o a [vramirez@welllaw.es](mailto:vramirez@welllaw.es).

En caso de que no quieran seguir recibiendo nuestra Newsletter sobre el Coronavirus, pueden cancelar su suscripción enviando un email con la palabra baja a [admin@welllaw.es](mailto:admin@welllaw.es).

Les saluda atentamente

El departamento Laboral de Welllaw Abogados

Virginia Ramírez Chamizo  
**Abogada Laboralista**



## **A) MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR FUERZA MAYOR**

### **1. Prórroga de la duración de los ERTE por fuerza mayor total y parcial.**

El art. 28 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, establecía que, la duración de las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada **por causa de fuerza mayor** estarían vigentes *mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19*.

Dada la escasa concreción de dicha definición y la incertidumbre acerca de las sucesivas prórrogas del actual Estado de Alarma, el Gobierno se ha visto obligado a aprobar y publicar las siguientes medidas **dirigidas a aquellas empresas que tengan aprobado un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19**, autorizado con base en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Dichas medidas distinguen entre aquellas empresas que fueron afectadas de forma total o parcial por la fuerza mayor.

**A) Fuerza mayor total:** Aquellas empresas que, tras la entrada en vigor de este real decreto-ley 18/2020 (13 de mayo), no puedan retomar su actividad por fuerza mayor derivada del Covid-19, podrán mantener el ERTE mientras subsistan dichas causas o, en todo caso, hasta **el día 30 de junio de 2020**.

**B) Fuerza mayor parcial:** Empresas que, tras la entrada en vigor de este real decreto-ley 18/2020 (13 de mayo), sigan sin poder reactivar aquella parte de su actividad afectada por la fuerza mayor derivada del Covid-19, podrán mantener el ERTE mientras subsistan dichas causas o, en todo caso, **hasta el día 30 de junio de 2020**.

Este real decreto-ley deja total libertad a las empresas respecto a la forma de reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad, **haciendo especial mención a que deben primar los ajustes en términos de reducción de jornada**.

Sin perjuicio de lo anterior, **la empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral** la renuncia total del ERTE en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos **y, al Servicio Público de Empleo Estatal**, todas aquellas variaciones respecto a la incorporación total o parcial de la plantilla o, en todo caso, respecto a los datos comunicados en la solicitud original de ERTE.



## 2. Exoneración del pago de las cuotas empresariales devengadas en mayo y junio.

Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, consistentes en la exoneración del pago de las cuotas empresariales durante la duración del ERTE, seguirán vigentes respecto a las cuotas devengadas en mayo y junio en los siguientes términos:

a) Empresas afectadas por un ERTE por **fuerza mayor total**:

- Si a fecha 29 de febrero de 2020, la empresa tenía en situación de alta en la Seguridad Social o asimilados, menos de cincuenta trabajadores, la TGSS **exonerará del pago del 100%** de las cuotas devengadas por conceptos de recaudación conjunta durante los meses de mayo y junio.
- Si a fecha 29 de febrero de 2020, la empresa tenía en situación de alta en la Seguridad Social o asimilados más de cincuenta trabajadores, la TGSS **exonerará del pago del 75%** de las cuotas devengadas por conceptos de recaudación conjunta durante los meses de mayo y junio.

b) Empresas afectadas por un ERTE por fuerza **mayor parcial**:

En este caso, el importe de la exoneración dependerá del número de trabajadores de la empresa, de aquellos que reinicien la actividad y aquellos que mantengan sus contratos en suspensión.

Teniendo en cuenta estas variables, distinguimos entre:

▪ Trabajadores que reinicien su actividad:

- Si a fecha 29 de febrero de 2020, la empresa tenía en situación de alta en la Seguridad Social o asimilados, menos de cincuenta trabajadores, la TGSS **exonerará del pago del 85% de las cuotas devengadas en mayo y del 70% de las cuotas devengadas en junio** por conceptos de recaudación conjunta por dichos trabajadores.
- Si a fecha 29 de febrero de 2020, la empresa tenía en situación de alta en la Seguridad Social o asimilados más de cincuenta trabajadores, la TGSS **exonerará del pago del 60% de las cuotas devengadas en mayo y del**



**45% de las cuotas devengadas en junio** por conceptos de recaudación conjunta por dichos trabajadores.

- Trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas:
  - Si a fecha 29 de febrero de 2020, la empresa tenía en situación de alta en la Seguridad Social o asimilados, menos de cincuenta trabajadores, la TGSS **exonerará del pago del 60% de las cuotas devengadas en mayo y del 45% de las cuotas devengadas en junio** por conceptos de recaudación conjunta por dichos trabajadores.
  - Si a fecha 29 de febrero de 2020, la empresa tenía en situación de alta en la Seguridad Social o asimilados, más de cincuenta trabajadores, la TGSS **exonerará del pago del 45% de las cuotas devengadas en mayo y del 30% de las cuotas devengadas en junio** por conceptos de recaudación conjunta por dichos trabajadores.

Para poder beneficiarse de dichas exenciones, **la empresa deberá comunicar a la TGSS, a través de una declaración responsable por cada Código de Cuenta de Cotización, antes de la solicitud del cálculo de la liquidación, la situación de fuerza mayor total o parcial**, identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Estas exoneraciones no tendrán efectos sobre las cotizaciones del trabajador, **entendiéndose dichos periodos cotizados a todos los efectos** y serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesionales y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

### **3. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal**

El Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo establece una serie de límites para poder prorrogar el ERTE por fuerza mayor en los términos descritos anteriormente:

- Se excluyen las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa en vigor.



- Salvo para las entidades que a 29 de febrero de 2020 tuvieran en alta menos de 50 trabajadores o asimilados, las empresas que se acojan a la prórroga de ERTE por fuerza mayor descrita anteriormente, **no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que apliquen estos ERTE**, con excepción de la devolución de la parte correspondiente a la exoneración de cuotas. Esto no aplicará a efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios en caso de falta de distribución de dividendos previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

### **C) B) MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN A PARTIR DEL DESCONFINAMIENTO**

El art. 2 regula las especialidades para los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que se inicien entre el 13 de mayo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y el 30 de junio.

Las **situaciones** contempladas son dos:

1. A los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que se **inicien entre el 13 de mayo y el 30 de junio de 2020**, se les aplicará lo previsto en el **artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020**, con **especialidades** que consisten en:
  - Posibilidad de iniciar dicho ERTE aún estando vigente un ERTE por fuerza mayor.
  - Retrotraer los efectos a la fecha en la que finaliza el ERTE por causa de fuerza mayor cuando, el ERTE POR causas económicas, técnicas, organizativas y de producción se inicie después de finalizado aquél.
2. Los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción **que estén vigentes a 13 de mayo**, mantendrán las condiciones previstas en la comunicación de la empresa hasta la fecha de finalización estipulada en la misma.



## **D) MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**

Se amplían **hasta el 30 de junio** la aplicación de las normas extraordinarias previstas en materia de desempleo para los afectados por ERTE por COVID-19 reguladas en art. 25, apartados 1 al 5 del RDL 8/2020.

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Asimismo, se amplían **hasta el 31 de diciembre** los efectos de la aplicación de las normas previstas en materia de desempleo en el art. 25.6 del RDL 8/2020 para los trabajadores fijos discontinuos y para los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

## **E) MODIFICACIÓN DE LOS REQUISITOS DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO TRAS EL COVID-19 (NORMA DE LOS SEIS MESES)**

La disposición final 1ª. tres del RDL da una nueva redacción a la polémica disposición adicional 6ª del RDL 8/2020 que obligaba a todas las empresas que se hubiese acogido a alguna de las medidas extraordinarias de dicho RDL a mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Tras la nueva redacción, dicha obligación queda limitada en los siguientes términos:

- Solo afecta a aquellas empresas que se hubiesen acogido a un ERTE por fuerza mayor y que realicen un despido o extingan el contrato de cualquiera de los trabajadores afectados por dicho ERTE.
- No se considera incumplimiento:
  - a) La extinción del contrato debida a despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o



gran invalidez de la persona trabajadora, o al fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

b) La extinción del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Las empresas que incumplan este compromiso, a excepción de aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores, deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine los importes a reintegrar.

El RDL deja abierta la posibilidad de entrar a valorar, en caso de incumplimiento, las características de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

#### **F) AMPLIACIÓN A 30 DE JUNIO DE MEDIDAS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 9/2020**

La disposición final 2.<sup>a</sup> del RDL amplía la vigencia de los artículos 2 y 5 Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo hasta el 30 de junio lo que tiene como consecuencia la ampliación de la vigencia de las medidas siguientes:

- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan los ERTES derivados del COVID-19, no justifican la extinción del contrato de trabajo.
- La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, interrumpirá el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.



**G) POSIBILIDAD DE APROBACIÓN DE FUTURAS PRÓRROGAS**

A pesar de que las medidas que regula el RDL tienen con fecha de efecto máxima el 30 de junio de 2020, la disposición adicional primera del RDL deja abierta la posibilidad de que el Consejo de Acuerdo de Ministros apruebe una prórroga de:

- Aquellos ERTE por fuerza mayor total y parcial, así como, por el tiempo y en los porcentajes que se fijen, de aquellas empresas cuya actividad siga restringida por razones sanitarias más allá del 30 de junio.
- Las exenciones de las cuotas a la TGSS previstas para estos casos, o incluso extenderlas a los ERTE por causas objetivas.
- Las medidas de protección por desempleo.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o aclaración respecto a esta Newsletter y le invitamos a visitar nuestros perfiles en redes sociales donde podrá encontrar las últimas novedades en materia legislativa con motivo del COVID-19.

Sin otro particular

Les enviamos un atento saludo

