

## NUEVA REGULACIÓN EN MATERIA DE ERTE DERIVADO DEL COVID-19

El Boletín Oficial del Estado de 13/05/2020 publica el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, concertado por el Gobierno con empresarios y sindicatos.

Esta nueva norma legal responde, según reza su exposición de motivos, a la necesidad de reactivar de manera progresiva la económica, por lo que pretende dar una respuesta ponderada a la situación actual, teniendo en consideración los efectos que la emergencia sanitaria ha causado en la actividad de la empresas, regulando la reanudación progresiva de la actividad económica.

### TIPOS DE ERTE POR FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID-19.

En esta línea, se reconocen dos tipos de ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19, total y parcial.

**ERTE por FUERZA MAYOR TOTAL.** En esta situación se encuentra la empresa o entidad que viniera aplicando el ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 con anterioridad a 13/05/2020, durante el plazo en el que las causas que provocaron el ERTE *impidan el reinicio de la actividad*. Su aplicación tiene fijada como fecha límite el día 30/06/2020.

**ERTE por FUERZA MAYOR PARCIAL.** Se aplica a la empresa que, igualmente viniera aplicando el ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 previamente al día 13/05/2020, desde el momento en que las causas que dieron lugar al ERTE *permitan la recuperación parcial de la actividad*. Su aplicación se limita a 30/06/2020.

### OBLIGACIONES FORMALES DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID-19.

1. Comunicación a la autoridad laboral: en caso de renuncia total del

ERTE, en el plazo de 15 días.

2. Comunicación al SEPE; comunicación previa en los siguientes supuestos:
  - a. Renuncia al ERTE.
  - b. Modificación del ERTE, por reincorporación de trabajadores; estos rescates pueden ser temporales o definitivos, y, a su vez, cabe la posibilidad de realizar la reincorporación mediante la transformación de la suspensión de contrato de trabajo a reducción de jornada.

#### EXONERACIÓN A LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS CUOTAS DEVENGADAS EN LOS MESES DE MAYO Y JUNIO.

Se establece que la exoneración del 100% en las empresas que el día 29/02/2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos, y del 75% para las de 50 o más, se mantenga hasta 30/04/2020, y se establecen nuevos porcentajes adaptados a los nuevos tipos de ERTE por fuerza mayor, total y parcial, aplicables desde 1 de mayo hasta 30 de junio de 2020. A continuación se recogen los porcentajes de exención de la cuota empresarial:

<b>FUERZA MAYOR TOTAL</b>		
<b>TRABAJADORES EN ERTE</b>	Mayo 2020	Junio 2020
Menos de 50 trabajadores	100%	100%
50 trabajadores o más	75%	75%

<b>FUERZA MAYOR PARCIAL</b>		
<b>TRABAJADORES QUE REINICIAN LA ACTIVIDAD</b>	Mayo 2020	Junio 2020
Menos de 50 trabajadores	85%	70%
50 trabajadores o más	60%	45%
<b>TRABAJADORES EN ERTE</b>	Mayo 2020	Junio 2020
Menos de 50 trabajadores	60%	45%
50 trabajadores o más	45%	30%

Para su aplicación se ha de dirigir a la Tesorería General de la Seguridad Social

una declaración responsable, con carácter previo al cálculo de los seguros sociales del mes de devengo, con el siguiente contenido:

- Situación de ERTE por fuerza mayor total o parcial.
- Identificación de las personas afectadas.
- Período de suspensión o reducción de jornada.

#### LÍMITES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL.

La aplicación de la exoneración prevista para los expedientes de fuerza mayor impide a las sociedades mercantiles el reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se aplique el citado expediente, salvo que se abone previamente el importe de la exoneración.

#### SALVAGUARDA DEL EMPLEO.

Se realiza una modificación muy importante, consistente en matizar el contenido del compromiso de mantenimiento del empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

En primer lugar se concreta lo que se entiende por reanudación de la actividad: “reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente (de regulación de empleo), aun cuando sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla”.

Se incumple la obligación de salvaguarda del empleo si se extingue el contrato de trabajo de cualquiera de las personas afectadas por el expediente de regulación de empleo. A continuación recoge la norma una relación de casos de extinción del contrato de un trabajador afectado por el expediente que no dan lugar al incumplimiento:

- Despido disciplinario declarado procedente.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, del trabajador.
- Fin del llamamiento de trabajador fijo-discontinuo cuando suponga una

interrupción del contrato.

- Contratos temporales: expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, “o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación”.

Se señalan unos criterios un tanto ambiguos para la valoración de su cumplimiento: características del sector de actividad, especialmente la estacionalidad del empleo, y la normativa laboral aplicable.

En caso de riesgo de concurso de acreedores no resulta aplicable este compromiso.

El incumplimiento da lugar a la devolución de la exoneración aplicada, con sus correspondientes recargos e intereses de demora, y sanciones, cabe añadir.

## ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS.

Todos los expedientes que se tramiten entre 13/05/2020 y 30/06/2020 por estas causas aplicarán las siguientes especialidades:

- En caso de no existir representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de éstos estará integrada por los sindicatos con capacidad para negociar el convenio colectivo de aplicación. Si no se constituye esta comisión, la formarán tres trabajadores elegidos entre ellos. El plazo de constitución de la comisión es de cinco días naturales.
- El período de consultas no puede exceder de siete días naturales.
- La tramitación puede iniciarse mientras esté vigente un expediente por fuerza mayor.
- Puede comenzar a aplicarse a continuación de la finalización del ERTE por fuerza mayor.

## MEDIDAS EXTRAORDINARIAS RELATIVAS A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.

A. Medidas aplicables hasta 30/06/2020:

- a. Reconocimiento de la prestación aun cuando el trabajador no

haya cotizado el período mínimo exigido.

- b. No se computa el tiempo de percepción de la prestación por desempleo a efectos de futuros percibos de la misma.
- B. Medida aplicable hasta 31/12/2020: trabajadores fijos-discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos.

Gálvez Consultores – 13/05/2020