

REF. LAB.: 2020/12

FECHA: 13-05-2020

**ASUNTO: NUEVAS MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL SOBRE LOS
ERTES POR LA CRISIS SANITARIA DEL CORONAVIRUS.**

Estimado cliente.

Hoy día 13-05-2020 se ha publicado en el B.O.E. y entra en vigor el RDL 18/2020 de 12-05, por el que se establecen una serie de cambios en relación con las medidas laborales y de Seguridad Social reguladas fundamentalmente en los anteriores RDL 8/2020 de 17-03 y RDL 9/2020 de 27-03, fundamentalmente en lo relativo a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y a la prohibición de despedir. Les indicamos a continuación los cambios más importantes de esta nueva norma en materia laboral o de la Seguridad Social.

I.- ERTE-Covid por causa de fuerza mayor (artículo 22 RDL 8/2020).

1. Duración hasta el fin de las causas con el máximo del 30-06-2020: La duración de los ERTE por fuerza mayor estaba vinculada a la vigencia del estado de alarma. En esta nueva norma se desvinculan, y se regula que podrán durar hasta que finalicen las causas que lo motivaron, con el límite del 30-06-2020 (el Consejo de Ministros podrá ampliar dicha fecha para determinadas actividades si las razones sanitarias lo exigen).
2. Posibilidad de reinicio parcial de la actividad: También se permite que la empresa continúe con el ERTE por fuerza mayor parcialmente, pudiendo recuperar a los trabajadores que precise para ir reiniciando su actividad. Esta recuperación puede hacerse incluso a tiempo parcial, aunque el trabajador estuviera afectado por el ERTE con suspensión total de su contrato, debiendo informarse de todo ello a la Autoridad Laboral y al SEPE. En todo caso, el ERTE finalizará como máximo el 30-06-2020.
3. Exoneración de cotización a la Seguridad Social para los meses de mayo y junio de 2020 para los ERTE-Covid por fuerza mayor:
 - a. Si la empresa continúa con la paralización total de la actividad, tendrá una exoneración de la aportación empresarial de un 100%, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) en cuyo caso la exoneración será de un 75%.
 - b. Si la empresa reinicia parcialmente su actividad, hay que distinguir dos grupos:



- i. Trabajadores que se incorporan a trabajar: desde el reinicio la exoneración de cotización será de un 85% en mayo y un 70% en junio, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) en cuyo caso la exoneración será de un 60% en mayo y un 45% en junio.
 - ii. Trabajadores que se mantienen en el ERTE: desde el reinicio parcial la exoneración de cotización será de un 60% en mayo y un 45% en junio, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) en cuyo caso la exoneración será de un 45% en mayo y un 30% en junio
4. Protección por desempleo: Las medidas aprobadas en el RDL 8/2020 para este tipo de ERTE-Covid (no consumo de prestación para el futuro y derecho aunque no se alcance la carencia) se mantienen hasta el 30-06-2020.
5. Limitaciones y obligaciones en los ERTE-Covid por fuerza mayor:
 - a. Se limita a los ERTE-Covid por fuerza mayor el compromiso de las empresas de mantener el empleo durante 6 meses a partir de la reanudación de la actividad, aunque sea parcialmente. El compromiso se limita al mantenimiento del empleo de las personas afectadas por el ERTE y no se considerará incumplido si la baja se produce por despido disciplinario procedente, dimisión, fallecimiento, jubilación o invalidez permanente del trabajador, ni por fin de los contratos temporales o fin del llamamiento del contrato fijo-discontinuo. Este compromiso no será aplicable en las empresas en las que concurra riesgo de concurso necesario de acreedores. La empresa que incumpla el compromiso deberá reintegrar a la Seguridad Social la totalidad de las cuotas exoneradas con los recargos e intereses de demora correspondientes.
 - b. No podrán acogerse a estos ERTE las empresas que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales.
 - c. Las empresas con más de 50 trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) no podrán repartir dividendos correspondientes a los ejercicios en que han aplicado estos ERTE.

II.- ERTE-Covid por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas (artículo 23 RDL 8/2020).

1. Unificación temporal de este tipo de ERTE: Los ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas que se inicien entre el 13-05-2020 y el 30-06-2020, se regularán necesariamente por las especialidades establecidas para los ERTE-Covid en el artículo 23 del RDL 8/2020. En la práctica esto supone las siguientes especialidades con respecto al procedimiento general tradicional:
 - a. Si en la empresa no hay representación legal de los trabajadores, la comisión negociadora “ad hoc” estará formada por los sindicatos más representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del



convenio colectivo de aplicación, y un su defecto por 3 trabajadores de la empresa elegidos entre la plantilla. La comisión deberá formarse en 5 días.

- b. El periodo de consultas con la comisión negociadora durará un máximo de 7 días (en el procedimiento ordinario son 15 días), e igualmente el informe de la Inspección de Trabajo deberá expedirse en 7 días.
 - c. Recordamos que actualmente en estos expedientes no hay exoneración de cotización a la Seguridad Social.
 - d. Hay obligación de mantenimiento de empleo tras el ERTE (ver apartado --- de esta misma circular)
2. Si alguna empresa tiene vigente un ERTE por fuerza mayor, y considera que tras la finalización del mismo va a necesitar aplicar un ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, podrá iniciar su tramitación mientras está vigente el de fuerza mayor, y la fecha de efectos del nuevo ERTE se retrotraerá a la fecha de finalización del de fuerza mayor.
 3. Protección por desempleo: Las medidas aprobadas en el RDL 8/2020 para este tipo de ERTE-Covid (no consumo de prestación para el futuro y derecho aunque no se alcance la carencia) se mantienen hasta el 30-06-2020.

III.- ERTE-No Covid por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas (RD 1483/2012 de 29 de octubre).

Los ERTE regulados por el RD 1483/2012 (ERTE tradicional) vigentes a fecha 13-05-2020, seguirán rigiéndose por la norma a la que se acogieron en su tramitación.

Recordamos que estos ERTE no tiene ni las especialidades y ni las limitaciones reguladas para los ERTE-Covid.

IV.- Prohibición temporal de despedir por el Covid-19 hasta el 30-06-2020.

El RDL 9/2020 de 27-03 estableció la prohibición de efectuar despidos por fuerza mayor o por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas basadas en la crisis sanitaria o el estado de alarma. En la nueva norma a la que se refiere esta circular se limita esta prohibición hasta la fecha del 30-06-2020.

V.- Interrupción de contratos temporales por ERTE-Covid hasta el 30-06-2020.

También el RDL 9/2020 de 27-03 estableció la interrupción de los contratos temporales de personas afectadas por un ERTE-Covid. En esta nueva norma se limita esta interrupción en todo caso hasta la fecha del 30-06-2020.



Continuaremos informando de cualquier novedad que se produzca y quedamos a su disposición por si podemos aclarar cualquier duda que se plantee.

Atentamente,

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.