



En Málaga, a 13 de mayo de 2020

Estimado cliente,

Esta misma mañana ha tenido lugar la publicación del Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, con entrada en vigor, hoy 13 de mayo, y es voluntad de esta Asesoría poner en su conocimiento aquellos extremos que puedan serle de aplicación.

### **1-. Clasificación de los ERTE por fuerza mayor:**

ERTE FUERZA MAYOR TOTAL: Situación de empresa acogida a ERTE FM art.22 RDL 8/2020 cuyas causas referidas en dicho precepto IMPIDAN el reinicio de la actividad, y mientras duren las mismas, se mantienen la totalidad de sus trabajadores en la situación a la que accedieron al ERTE.

ERTE FUERZA MAYOR PARCIAL: Situación de empresa acogida a ERTE FM art.22 RDL 8/2020 cuyas causas referidas en dicho precepto PERMITAN la RECUPERACIÓN PARCIAL de su actividad, y por ende, estas empresas deberán ir recuperando a sus trabajadores en función de las necesidades de la misma.

### **2-. Duración de los ERTE por fuerza mayor:**

Respecto a la duración de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas de Fuerza Mayor, éste determina que continuarán en tal situación mientras duren las causas que impidan el reinicio de su actividad y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

ERTE FUERZA MAYOR TOTAL: “Continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 aquellas empresas que contaran con un ERTE y estuvieran afectadas por las causas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020”.

ERTE FUERZA MAYOR PARCIAL: “Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 aquellas empresas que cuenten con un ERTE desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.” **Estas empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.**



Ello desvincula la coexistencia de los ERTE necesariamente con el Estado de Alarma, no dependiendo, por ende, de las Prórrogas de este Estado, sino que depende de que las empresas mantengan las causas que originaron dicha situación, y nunca más allá del 30 de junio de 2020.

A esta fecha igualmente se vinculan las medidas de protección por desempleo de los trabajadores.

Aun así, se determina que mediante acuerdo del Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo de fuerza mayor en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

### **3-. Exoneración de seguros sociales:**

ERTE FUERZA MAYOR TOTAL: Respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y de junio se exonerará el 100% del abono de la aportación empresarial así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

ERTE FUERZA MAYOR PARCIAL: Respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y de junio de las aportaciones empresariales, se llevará a cabo las exenciones reflejadas a continuación:

Trabajadores que reinicien su actividad y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde el reinicio.	Trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.
Mayo 2020: Exención del 85%	Mayo 2020: Exención del 60%
Junio 2020: Exención del 70%	Junio 2020: Exención del 45%

### **4-. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento:**

A los procedimientos de ERTE basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, en adelante ERTE ETOP, iniciados desde el 13 de mayo de 2020 y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades que aquí se recogen.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por Fuerza Mayor.

Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por Fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste.

**En este tipo de ERTE ETOP la empresa debe seguir pagando las cuotas de Seguridad Social**



#### **5-.Salvaguarda del empleo durante 6 meses:**

Las medidas extraordinarias de los ERTE requieren que la empresa que las aplica esté sujeta al compromiso de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando ésta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualesquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

No se considera incumplido:

- Por despido disciplinario DECLARADO como procedente
- Dimisión
- Muerte
- Jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
- Fin del llamamiento de las personas con cto. Fijo discontinuo (cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo).
- Extinción de contrato temporal por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. (La causa de la temporalidad debe estar justificada, pudiendo la inspección de trabajo entrar a investigar los fraudes de ley en los que pudiere encontrarse tal temporalidad).

Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los siguientes términos:

“Salvo prueba en contrario, se presumirá que el deudor ha conocido su estado de insolvencia cuando haya acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a una solicitud de concurso necesario conforme al apartado 4 del artículo 2 y, si se trata de alguno de los previstos en su párrafo 4.º, haya transcurrido el plazo correspondiente:

- 1.º El sobreseimiento general en el pago corriente de las obligaciones del deudor.
- 2.º La existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten de una manera general al patrimonio del deudor.
- 3.º El alzamiento o la liquidación apresurada o ruinoso de sus bienes por el deudor.
- 4.º El incumplimiento generalizado de obligaciones de alguna de las clases siguientes: las de pago de obligaciones tributarias exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud de concurso; las de pago de cuotas de la Seguridad Social, y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo período; las de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades”

#### **6-. Reanudación de los contratos temporales**

Se mantiene la vigencia de la interrupción de los cómputos de los contratos temporales hasta, como máximo, el 30 de junio de 2020, con lo que, los contratos temporales que se mantengan suspendidos por un ERTE hasta el 30 de junio de 2020, comenzará a computar el tiempo restante de vigencia de estos contratos desde entonces.

#### **7-. Prohibición de reparto de dividendos + ERTE Fuerza Mayor**

No se pueden repartir dividendos (beneficios) correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen ERTEs por fuerza mayor, a excepción de aquellas empresas que tengan menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020.

#### **8-. Flexibilización de la posibilidad de despido por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) vinculadas al COVID-19:**

A partir del 1 de julio 2020 se podrán alegar estas causas para justificar la extinción del contrato (para aquellas personas que no se hayan acogido a un ERTE, o que, habiéndose acogido a éste, haya transcurrido el periodo de mantenimiento del empleo de 6 meses o exista el riesgo de concurso de acreedores establecido anteriormente)