

EL FINAL DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR Y OTRAS NOVEDADES EN MATERIA LABORAL. RDL 18/2020

El 13 de mayo de 2020 se publicó el RDL que prorrogaba los ERTES de fuerza mayor. A través de la presente publicación y de forma sistemática vamos a indicar las principales novedades introducidas por esta norma.

1. DURACIÓN DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR

A través de este RDL se deja claro que los ERTES derivados de causas de fuerza mayor como consecuencia del Covid-19 finalizarán el 30 de junio. Todo ello so pena de la posible prórroga que se anuncia en la disposición adicional primera para algunos sectores.

2. FUERZA MAYOR TOTAL Y PARCIAL

Sin lugar a dudas es la principal reforma y a buen seguro la que más inquietud está suscitando por los posibles efectos. Desde nuestra perspectiva se entiende que se está ante:

a. Fuerza mayor total. Cuando a partir de 13 de mayo de 2020 (entrada en vigor de este RDL) la empresa se encuentra en la misma situación que cuando instó el ERTE y que no pueda iniciar la actividad.

b. Fuerza mayor parcial. Cuando a partir de 13 de mayo la empresa desafecte personal o cuando pueda reiniciar su actividad aunque sea de forma parcial. Debemos precisar a este respecto que, a nuestro juicio, implica que si por la fase de la denominada “desescalada” se puede reactivar la actividad, aunque la empresa no quiera, deberá pasar a fuerza mayor parcial y deberá desafectar a personal del ERTE. Para ello es obligatorio comunicarlo a la Autoridad Laboral y al SEPE en 15 días.

3. ERTES POR CAUSAS ETOP

Se facilita el tránsito del ERTE por causas de fuerza mayor a un ERTE por causas ETOP. Así hasta el 30 de junio seguirán vigentes la novedades introducidas para estos ERTE en el artículo 23 del RDL 8/2020 que acertaba plazos en composición de comisión negociadora y del periodo de consultas.

Además se permite comenzar su trámite antes de finalizar el ERTE de fuerza mayor.

Sus efectos de aplicación serán al día siguiente de dejar de tener efecto el ERTE por fuerza mayor cuando se tramiten con posterioridad al 30 de junio, si bien en tal caso la regulación y trámite será la ordinaria del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos ERTES negociados con anterioridad al 13 de mayo tendrán la duración que se hubiera negociado en los mismos.

Recordemos que estos ERTE no tienen ningún tipo de bonificación.

4. DESEMPLEO

Las medidas extraordinarias introducidas por el RDL 8/2020 finalizan el 30 de junio de 2020. En concreto dejará de ser de aplicación:

- a. Desempleo para aquellas personas que no tenían periodo de carencia
- b. El no consumo de periodos de prestación.

- c. Para los fijos discontinuos se mantiene hasta el 31 de diciembre de 2020.

5. COTIZACIÓN

Como consecuencia de lo establecido en el artículo 1 y en relación a los ERTes de fuerza mayor parcial, cambian las bonificaciones y se fomenta la reincorporación de personal suspendido, de ahí las nuevas exenciones para el personal "rescatado".

Empresas de más de 50 empleados a 29/2/2020		
	Rescatados	No rescatados
Mayo	60%	45%
Junio	45%	30%

Empresas de menos de 50 empleados a 29/2/2020		
	Rescatados	No rescatados
Mayo	85%	70%
Junio	60%	45%

Recordemos igualmente que para la fuerza mayor total se continúa con las mismas exenciones:

Fuerza mayor total		
	< 50 empleados	>50 empelados
Mayo	75%	100%
Junio	75%	100%

*Adjuntamos enlace para ampliar la información: [Ir a la Circular que desarrolla este aspecto.](#)

6. REPARTO DE DIVIDENDOS

Las empresas que se hayan beneficiado de exoneración de cuotas por estas medidas no podrán repartir dividendos en el año 2020 salvo que previamente devuelvan el importe de las cuotas exoneradas.

No será de aplicación para empresas de menos de 50 empleados a 29 de febrero y no podrán acogerse empresas domiciliadas en paraísos fiscales.

7. SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Respecto a este aspecto, el nuevo RDL concreta las situaciones de aplicación, si bien su redacción hará que la conflictividad con la administración puede ser muy importante en un corto o medio plazo.

- a. El cómputo de estos 6 meses comenzara desde que se empiece a desafectar a personal del ERTE ya sea de forma parcial o total. Es importante aclarar por tanto que no será de aplicación nominativa.
- b. Se incumple si se producen despidos o extinciones de personal afectado por el ERTE. Excepciones: no computarán el despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y extinción de un contrato temporal por finalización de su vigencia o por el fin de la obra o servicio contratado.
- c. Importante es el añadido que indica que "Este compromiso de mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas del sector y la normativa aplicable, teniendo en cuenta -particularmente- las especificidades de aquellas empresas con alta variabilidad o estacionalidad del empleo". Lo que podemos interpretar como una "salida" para el

sector turístico, hostelería, restauración y otras con una variabilidad sustancial de plantilla.

- d. Tampoco afectara a empresas en riesgo de entrar en concurso de acreedores.
- e. Se determina qué ocurre en caso de incumplimiento. De este modo la empresa deberá devolver la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

8. SUSPENSIÓN CONTRATOS TEMPORALES

El artículo 5 del RDL 9/2020 regula la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales afectados por los ERTE, interrupción que dejará de tener vigencia desde el 30 de junio de 2020.

9. LIMITACIÓN DE LOS DESPIDOS OBJETIVOS BASADOS EN FUERZA MAYOR Y CASUAS ETOP

Así mismo deja de tener aplicación la falta de justificación de despidos objetivos basados en fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que introdujo el artículo 2 del RDL 9/2020. Pero ojo, estos despidos si son de personal afectado por el ERTE podrían hacer incumplir la obligación de salvaguarda del empleo.

Para finalizar solo queremos concretar que todo lo expuesto en la presente publicación puede ser modificado como consecuencia de nuevas normas o interpretaciones por parte de la administración.

Desde HispaColex Bufete Jurídico nos ponemos a tu disposición para resolver cualquier duda al respecto. Estaremos encantados de ayudarte.