

# Medidas laborales extraordinarias por el COVID-19: actualización normativa

CMS España

19 de mayo de 2020

# Medidas laborales extraordinarias por el COVID-19: actualización normativa

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020 (“**RDL 8/2020**”) el 18 de marzo de 2020, son numerosas las medidas extraordinarias que se han adoptado por el Gobierno en materia laboral.

Adicionalmente, desde la declaración del estado de alarma las diferentes administraciones competentes en materia laboral (Servicio Público de Empleo, Tesorería General de la Seguridad Social, Dirección General de Trabajo, etc.), han publicado un sinfín de instrucciones y directrices respecto de la aplicación práctica de las medidas extraordinarias adoptadas en materia laboral.

Tras la extensa normativa adoptada desde la declaración del estado de alarma, el 11 de mayo de 2020, el Gobierno y los principales agentes sociales del país integrados por CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, alcanzaron un acuerdo que denominaron “Acuerdo social en defensa del empleo”.

Sobre la base de dicho acuerdo, el 13 de mayo de 2020 entró en vigor el Real Decreto-ley 18/2020, de medidas sociales en defensa del empleo (el “**RDL 18/2020**”).

Este acuerdo social viene a clarificar alguna de las materias cuya regulación había sido considerada dudosa y parece que tiene el fin de establecer las bases concretas de las medidas sociolaborales adoptadas como consecuencia del COVID-19 hasta el fin del estado de alarma.

Con el fin de clarificar el estado actual de estas medidas extraordinarias, a continuación se resumen las principales medidas adoptadas en materia laboral desde la declaración del estado de alarma y la regulación actualizada, de cada una de las medidas, tras los diversos cambios normativos que se han producido desde el RDL 8/2020.

## I. Medidas laborales de carácter temporal: suspensiones de contratos de trabajo y reducción de la jornada de trabajo

**Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada (“ERTE”) por causa de fuerza mayor** (Pulse aquí para Anexo sobre el cronograma del procedimiento: Diapositiva 1)

Se considerará que están motivados en causa de fuerza mayor aquellos ERTE que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, y que impliquen:

- La suspensión o cancelación de actividades.
- El cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones al transporte público.
- Restricciones de la movilidad de las personas o mercancías.

- Falta de suministros que impidan gravemente continuar el desarrollo ordinario de la actividad.
- Medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria o en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla.

En relación con las actividades que deban mantenerse de acuerdo con la declaración del estado de alarma, se entenderá que concurre fuerza mayor respecto de las suspensiones de contrato y reducciones de jornada aplicables a la parte de actividad no afectada por las citadas condiciones de mantenimiento de la actividad.

Cualquiera de las situaciones anteriores deberá ser debidamente acreditada a los efectos de que las mismas puedan ser consideradas como causa de fuerza mayor.

El procedimiento de ERTE por causa de fuerza mayor derivado de COVID-19 será el siguiente:

- El procedimiento se iniciará por parte de la empresa remitiendo a la Autoridad Laboral competente un informe relativo a la vinculación de la suspensión o la reducción de jornada con la pérdida de actividad, que deberá ir acompañado de la correspondiente documentación acreditativa.
- La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá emitir un informe en el plazo improrrogable de cinco días. La solicitud del informe será potestativa para la autoridad laboral, frente al carácter preceptivo que se establece en la normativa de aplicación ordinaria, en el resto de los procedimientos de fuerza mayor no vinculados al COVID-19.
- La Autoridad Laboral deberá expedir su resolución definitiva, en un plazo máximo de cinco días, que se limitará a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada correspondiendo a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

En cuanto a la duración de los ERTE por causa de fuerza mayor, su duración se encuentra vinculada a la duración de la causa de fuerza mayor con el límite máximo del 30 de junio de 2020, sin perjuicio de que el Consejo de Ministros pudiera ampliarla.

Por otro lado, se entenderá que una empresa pasa de una situación de fuerza mayor total a una situación de fuerza mayor parcial, desde el momento en el que las causas que motivaron el ERTE por fuerza mayor permitan una recuperación parcial de la actividad, y hasta el 30 de junio de 2020.

En el supuesto de recuperación parcial de la actividad, las empresas deberán reincorporar a los trabajadores afectados en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Se deberá comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE, en el plazo de los 15 días desde la fecha de efectos de la misma, y deberá comunicarse previamente al Servicio Público de Empleo Estatal (“SEPE”), las variaciones que se produzcan, en relación con los datos contenidos en la solicitud inicial, relativas a la finalización de la aplicación del ERTE, ya sea respecto de la totalidad o parte de los trabajadores afectados.

### **Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los ERTE por fuerza mayor relacionados con el COVID-19**

En los ERTE por fuerza mayor, se exonerará a las siguientes empresas del abono de parte de las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, según se detalla a continuación:

- Empresas con menos de 50 trabajadores: se les exonerará del 100% la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta;
- Empresas con 50 o más trabajadores: se les exonerará del 75% de la aportación empresarial.

En los casos de ERTE por fuerza mayor que pasen a aplicarse forma parcial (ERTE por fuerza mayor parcial) en función de la actividad, se aplican exoneraciones más ventajosas respecto de los trabajadores que se reincorporen, frente a aquellos que sigan afectados por el ERTE:

- Empresas con menos de 50 trabajadores: exoneración del 85% de las cotizaciones devengadas en mayo de 2020, y del 70% de las cotizaciones devengadas en junio de 2020.
- Empresas con 50 o más trabajadores: exoneración del 60% de las cotizaciones devengadas en mayo de 2020, y del 45% respecto de las devengadas en junio de 2020.

Para los trabajadores que continúen en ERTE, la exención podrá aplicarse en los siguientes porcentajes:

- Empresas con menos de 50 trabajadores: exoneración del 60% de las cotizaciones de mayo de 2020, y del 45% de las de junio de 2020.
- Empresas con 50 o más trabajadores: la exención será del 45% para mayo de 2020, y del 30% para junio de 2020.

Para que las citadas exenciones puedan aplicarse, las mismas deberán solicitarse por parte de la empresa a la TGSS mediante una declaración responsable vía Sistema RED. Esta comunicación deberá presentarse antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, indicándose además la situación de fuerza mayor total o parcial, los trabajadores afectados y el periodo de suspensión o reducción de jornada.

La exoneración para las empresas no tendrá efecto en los trabajadores, entendiéndose el periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.

### **Compromiso de mantenimiento del empleo en ERTE de fuerza mayor**

- El compromiso de mantenimiento del empleo se aplicará únicamente respecto de los ERTE de fuerza mayor durante el plazo de seis meses desde la reanudación de la actividad, esto es, desde la reincorporación al trabajo de los trabajadores afectados por un ERTE de fuerza mayor, ya se trate de una reincorporación total o parcial, o afecte a toda o parte de la plantilla.
- Este compromiso no aplicará en supuestos de despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, ni por el fin del llamamiento de trabajadores fijos-discontinuos, así como tampoco en casos de extinción contratos temporales por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio.
- Tampoco resultará de aplicación el compromiso en empresas con riesgo de concurso de acreedores, en los términos previstos legalmente.
- El compromiso de mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y de la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta las especificidades de las empresas con alta variabilidad o estacionalidad del empleo.
- El incumplimiento del compromiso conllevará la obligación de reintegrar la totalidad del importe de cotizaciones exoneradas, con el recargo e intereses de demora correspondientes.

### **Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada (“ERTE”) por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas** (Pulse aquí para Anexo sobre el cronograma del procedimiento: Diapositiva 2)

En los supuestos de ERTE por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora ordinaria de estos procedimientos

- I. **Constitución de la comisión representativa de los trabajadores:** Si no existe representación legal de los trabajadores en la empresa dicha comisión estará integrada por:
  - o Los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, conformando la comisión una persona por cada uno de los citados sindicatos;
  - o Si no se formase la comisión representativa anterior, por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.En cualquiera de los dos supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- II. **Periodo de consultas:** El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
- III. **El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** la solicitud será potestativa para la autoridad laboral, y deberá ser emitido en el plazo improrrogable de siete días.

Finalmente, en el supuesto de iniciarse un ERTE por causas objetivas tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, el ERTE por causas objetivas podrá tener efectos retroactivos desde la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

## II. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y cese de actividad

### Prestación por desempleo

En los supuestos de suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada previstos en el apartado anterior, el SEPE adoptará las siguientes medidas:

- Reconocer la prestación por desempleo a los trabajadores afectados, aunque carezcan del período de cotizaciones mínimo exigido para ello.
- No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo durante las presentes circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción de la prestación por desempleo.

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión o reducción de jornada de las que trae causa.

No obstante, las medidas referidas en los apartados I. y II. anterior estarán vigentes hasta el 30 de junio de 2020, sin perjuicio de que pueda prorrogarse este periodo por el Consejo de Ministros, en atención a las restricciones de la actividad por cuestiones sanitarias que continúen en vigor en esa fecha.

La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas organizativas, productivas o de fuerza mayor.

Durante el periodo de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública, la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Tampoco se verán afectados los subsidios por desempleo o los subsidios para mayores de 52 años cuyas solicitudes de prórroga, o demás documentos perceptivos, sean presentados fuera de plazo.

### **Prestación extraordinaria por cese de actividad de trabajadores autónomos**

Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice dicho estado de alarma, los trabajadores autónomos cuya actividad quede suspendida, o cuando su facturación del mes anterior a la solicitud de la prestación se vea reducida en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad.

Sólo aplicará a aquellos trabajadores autónomos que estuvieran afiliados en alta en la fecha de la declaración del estado de alarma y que se hallaran al corriente de pagos de las cuotas a la Seguridad Social, o atiendan a la invitación de la Tesorería General de la Seguridad (“TGSS”) de ingresar las cuotas debidas en un plazo de 30 días.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70% a la base reguladora que resulte de aplicación y el tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

### **III. Medidas excepcionales para facilitar el teletrabajo**

Se establece la prioridad de medidas alternativas frente al cese temporal o la reducción de la actividad, como el teletrabajo. Las empresas deberán establecer sistemas de organización que permitan estos sistemas alternativos siempre que sea técnica y razonablemente posible.

Esta medida permanecerá vigente durante tres meses tras la finalización del estado de alarma, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se podrá prorrogar por el Gobierno mediante Real Decreto-ley.

Con el objeto de facilitar el teletrabajo, con carácter excepcional, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos por parte de las empresas, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador.

### **IV. Medidas excepcionales en relación con el derecho de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado relacionadas con el COVID-19 (Plan MECUIDA)**

Los trabajadores que acrediten deberes de cuidado respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de esta cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19 y al menos, hasta tres meses después de la finalización del estado de alarma.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando:

- Sea necesaria la presencia del trabajador para la atención de las personas indicadas en el párrafo anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.
- Existan decisiones gubernativas que impliquen el cierre de centros educativos o de cuidados de personas que necesitan cuidado o atención o la ausencia de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia.

El derecho de adaptación o reducción de jornada deberá ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa.

### **Adaptación de la jornada**

La adaptación puede consistir en un cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo el teletrabajo, o en cualquier otro disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

### **Reducción de jornada**

Se podrá solicitar una reducción de jornada aplicándose las siguientes excepciones respecto de la regulación del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores en esta materia:

- Deberá comunicarse a la empresa con 24 horas de antelación a la aplicación de la medida solicitada.
- La reducción podrá llegar al 100% de reducción de la jornada siempre que esté justificado, sea razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- No será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.
- Si el trabajador se encontrara disfrutando previamente de su derecho de reducción de jornada por guarda legal, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute.

## **V. Despidos**

### **Limitación temporal de la prohibición de despedir y de la interrupción del cómputo de la duración máxima de contratos temporales**

El RDL 18/2020 establece que la prohibición de implementar despidos, ya sean individuales o colectivos, basados en causas de fuerza mayor o económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas al COVID-19 se mantendrá en vigor hasta el 30 de junio de 2020.

Asimismo, también se limita hasta esa fecha (30 de junio de 2020) la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales que se hubieran suspendido en el marco de un ERTE por fuerza mayor o causas objetivas.

### **Procedimiento de despido colectivo**

Hasta la fecha no se han publicado modificaciones en el procedimiento de despido colectivo, puesto que el interés de la normativa dictada vinculada al COVID-19 es la implementación por las empresas de medidas temporales de regulación de empleo.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán llevar a cabo procedimientos de despido colectivo en los términos legalmente previstos teniendo en cuenta la limitación temporal prevista en el apartado anterior respecto de aquellos despidos que estén motivados por el COVID-19.

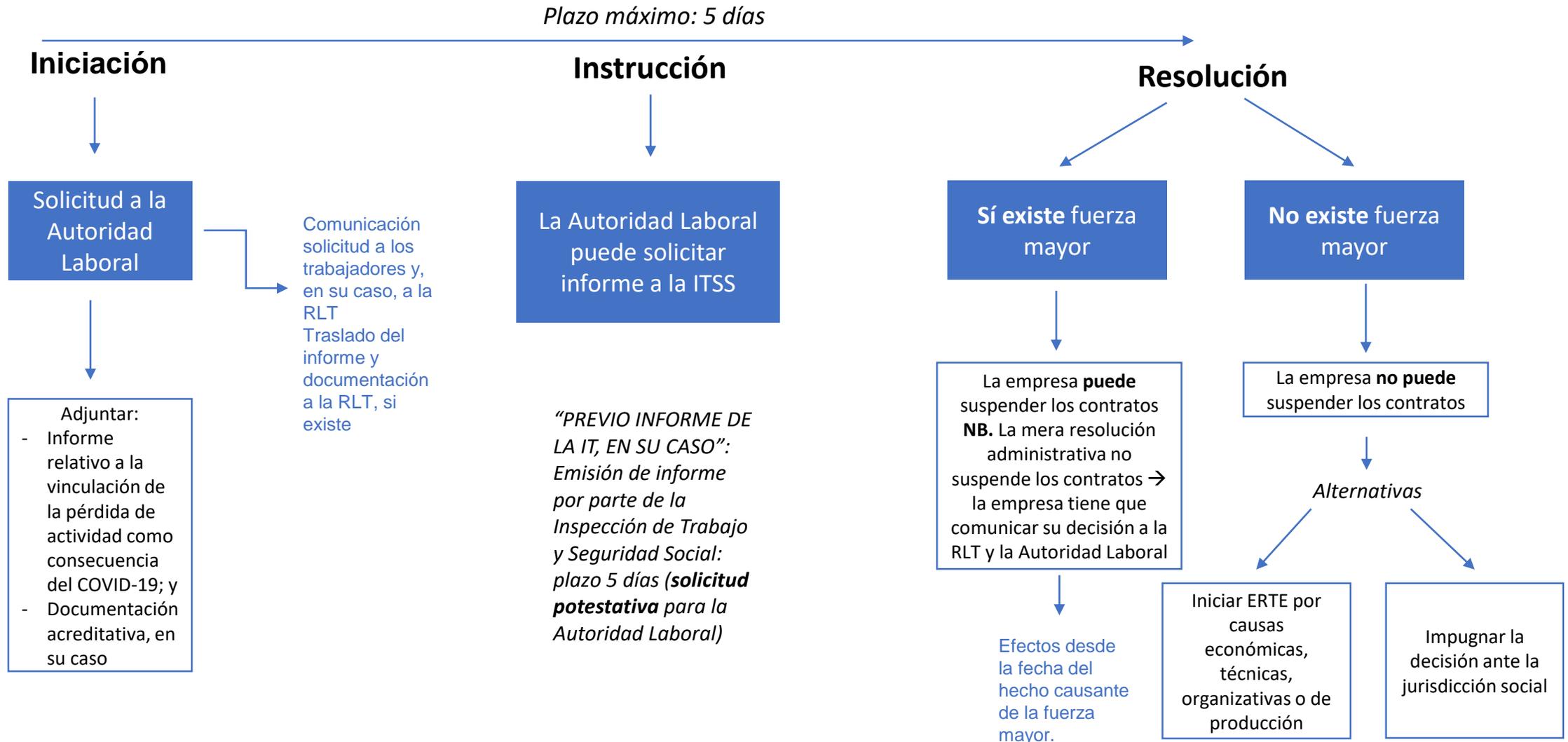
## **VI. Novedades en materia de reparto de dividendos y transparencia fiscal**

Las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales no podrán acogerse a ERTE por fuerza mayor.

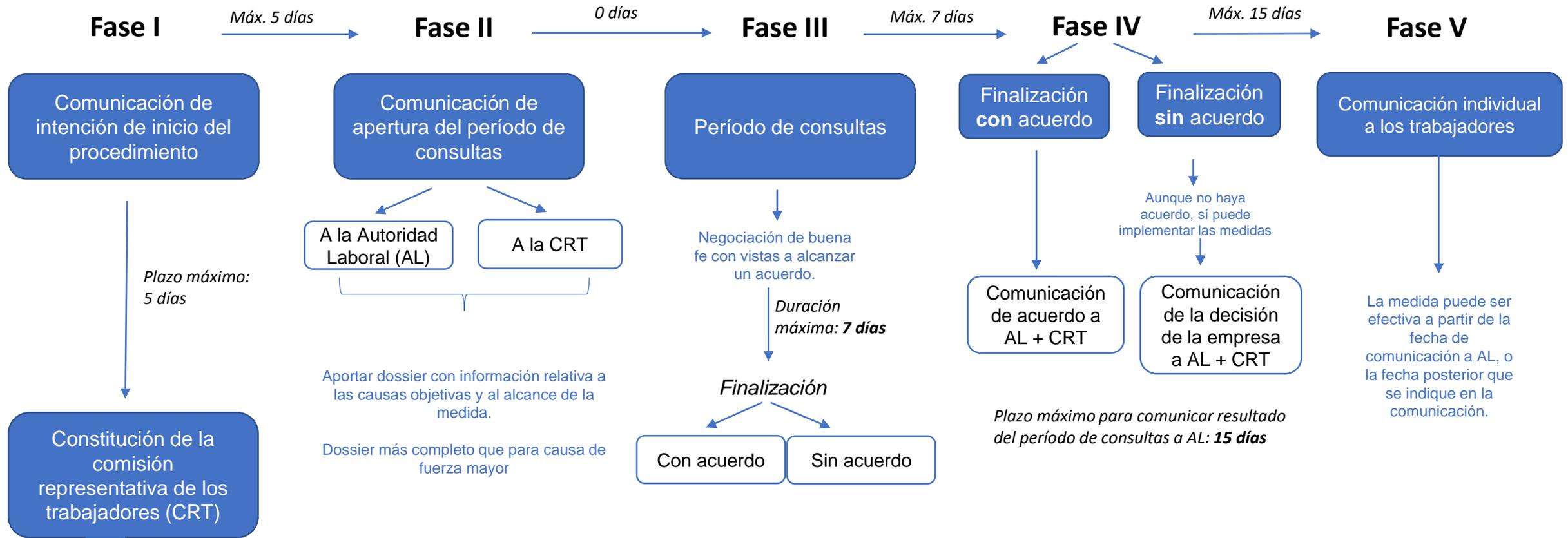
En el supuesto de aplicar un ERTE por fuerza mayor y de utilizar los recursos públicos destinados a los mismos, las empresas no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se aplique el ERTE. Ello, salvo que se reintegren el importe de las exoneraciones de cotización aplicadas.

Lo anterior no aplicará (I) a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios; ni tampoco (II) a empresas con una plantilla inferior a 50 trabajadores.

# ERTE por fuerza mayor



# ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción



Plazo máximo: 5 días

Aportar dossier con información relativa a las causas objetivas y al alcance de la medida.

Dossier más completo que para causa de fuerza mayor

Duración máxima: 7 días

Plazo máximo para comunicar resultado del período de consultas a AL: 15 días

Si no hay RLT, la CRT se constituye por: (a) sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimidad para formar parte de la comisión negociadora del CC de aplicación – un miembro de cada sindicato y toma de decisiones por mayorías representativas correspondientes –, o (b) comisión *ad hoc* constituida por 3 empleados (art. 41,4 del ET)

**El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social- solicitud potestativa para la AL- plazo de 7 días**

**CMS Albiñana & Suárez de Lezo**, Paseo de Recoletos, 7-9 – 28004 Madrid – España

**T** +34 91 451 93 00 – **F** +34 91 442 60 45 – **E** [cms-asl@cms-asl.com](mailto:cms-asl@cms-asl.com)

CMS Albiñana & Suárez de Lezo es una de las firmas de abogados con más historia y prestigio del mercado español, con oficinas en Madrid, Barcelona y Sevilla. Combinamos tradición y vanguardia, especialización y cercanía como valores para lograr la máxima satisfacción de los clientes.

Con más de 100 abogados, nuestro objetivo es mantener una relación estrecha de trabajo con el cliente para comprender y anticipar sus necesidades y estar a su entera disposición para llevar a cabo sus proyectos de negocio.

Como Despacho multidisciplinar, ofrecemos a través de nuestras distintas áreas de experiencia un servicio completo de asesoramiento, legal y fiscal, que cubre todas las necesidades de nuestros clientes.

CMS Albiñana & Suárez de Lezo pertenece a la organización CMS, que integra a los principales despachos europeos independientes y cuya ambición es la de ser reconocida como la mejor firma de servicios legales y fiscales en Europa.

**Oficinas de CMS:**

Aberdeen, Amberes, Ámsterdam, Argel, Barcelona, Belgrado, Berlín, Bogotá, Bratislava, Bristol, Bruselas, Bucarest, Budapest, Casablanca, Ciudad de México, Colonia, Dubái, Düsseldorf, Edimburgo, Estambul, Estrasburgo, Frankfurt, Funchal, Ginebra, Glasgow, Hamburgo, Hong Kong, Johannesburgo, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisboa, Liubliana, Londres, Luanda, Luxemburgo, Lyon, Madrid, Manchester, Mascate, Milán, Mónaco, Mombasa, Moscú, Múnich, Nairobi, París, Pekín, Podgorica, Poznan, Praga, Reading, Riad, Río de Janeiro, Roma, Santiago de Chile, Sarajevo, Sevilla, Shanghái, Sheffield, Singapur, Skopie, Sofía, Stuttgart, Teherán, Tirana, Utrecht, Varsovia, Viena, Zagreb y Zúrich.

**cms.law**