

Medidas laborales para adaptar la actividad de las empresas tras la entrada en Vigor del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Fecha: 18 de marzo de 2020

## 1. INTRODUCCIÓN

Las recientes medidas adoptadas por la Autoridades Públicas tanto del ámbito estatal como autonómico para frenar el avance del COVID-19 han afectado seriamente la actividad económica y laboral de las empresas.

La normativa laboral en vigor no encuentra fácil encaje para un escenario como el que vivimos en la actualidad y que no ha sido previsto ni se recoge expresamente en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, para intentar paliar, en la medida de lo posible, el gran impacto económico que de esta situación excepcional se va a derivar, el Gobierno, reunido en Consejo de Ministros ha adoptado con fecha de efectos 18 de marzo de 2020 una serie de medidas que se recogen en el Real Decreto-Ley 8/2020 publicado en el BOE de 18 de marzo de 2020.

En el presente documento vamos a concentrarnos en analizar la regulación dada por el citado Real Decreto-Ley al expediente de regulación de empleo temporal por causa de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, principales medidas que las empresas están demandando ante la situación causada por el COVID-19.

## 2. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

Se utiliza para suspender la relación laboral (no se trabaja ni se abona el salario) de toda o parte de la plantilla o para reducir la jornada laboral entre un 10% y un 70%. Este expediente incluye una serie de trámites que se han agilizado dependiendo de si el ERTE (Expediente de Regulación de Empleo Temporal) tiene su causa en Fuerza Mayor o en Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Explicamos, a continuación, la diferencia entre una y otra vía:

### **2.1.- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de FUERZA MAYOR:**

#### **A) Regulación y casos en los que se puede aplicar:**

Se regula en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 20 de marzo y puede aplicarse a las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa:

- En pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- En situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

**B) Procedimiento para su tramitación:**

1.- Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral, en la que se tienen que acompañar los documentos que a continuación se enumeran:

- Escrito de Solicitud.

- Informe o Memoria que explique y acredite pormenorizadamente la pérdida de la actividad de la empresa como consecuencia del COVID-19.

- Documento Excel con la relación de trabajadores que se van a ver afectados por la medida y detalle de su situación laboral: D.N.I., nombre y apellidos, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, provincia, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, grupo o categoría profesional, fecha de ingreso en la empresa, salario bruto mensual o diario y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

Realizada la solicitud la empresa procederá a notificar a cada trabajador la solicitud realizada ante la Autoridad Laboral junto con una copia del Informe o de la Memoria Explicativa. Si la empresa cuenta con representantes legales de los trabajadores bastará con la comunicación realizada a estos representantes legales de los trabajadores.

2.- Resolución de la Autoridad Laboral que se deberá dictar en un plazo de **5 días** desde la solicitud.

3.- Los efectos de la resolución declarando la fuerza mayor se retrotraen hasta la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, es decir, al **14 de marzo de 2020**. Por tanto, aunque el ERTE se tramite en fecha posterior, una vez declarada la existencia de fuerza mayor por la resolución de la Autoridad Laboral, los efectos se aplicarán con efectos retroactivos al 14 de marzo de 2020.

4.- Recibida por la empresa resolución de la Autoridad Laboral constatando la existencia de Fuerza Mayor, la empresa deberá comunicar a los trabajadores dicha situación para que estos puedan acudir al SEPE a solicitar la prestación por desempleo.

Durante el tiempo que medie entre la solicitud y la resolución, la empresa no está obligada a abonar la nómina a los trabajadores pero a los efectos de suplir la falta de ingresos por parte de los trabajadores en ese periodo teniendo en cuenta que pueden mediar varios días, incluso semanas en los que los trabajadores no van a percibir su salario, la empresa puede plantearse, abonar una parte de la nómina como anticipo que se descontará posteriormente de otros conceptos como pueden ser pagas extraordinarias o vacaciones.

En cualquier caso, sea cual sea la fecha en la que el trabajador empiece a percibir la prestación por desempleo, percibirá la prestación con efectos al 14 de marzo de 2020.

**C) Medidas extraordinarias en materia de cotización en los ERTES de FUERZA MAYOR:**

**En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 (ERTES de fuerza mayor) , mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa quedará exonerada del abono a la Tesorería General de la Seguridad Social de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, de la siguiente forma:**

- Empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social, quedarán **exoneradas completamente de la aportación empresarial.**
- Empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial, es decir, tendrán que cotizar por el 25% de la cuota empresarial.

**IMPORTANTE:** según la D.A. 6ª del RD-Ley 8/2020 Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas estarán sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad.

**D) Cantidad que va a percibir el trabajador por desempleo:**

- Todos los trabajadores afectados por el ERTE tendrán derecho a la prestación por desempleo aunque no hayan cotizado los tiempos legalmente exigidos.
- El importe diario de la prestación contributiva por desempleo total **depende de la base reguladora.** Ésta se calcula teniendo en cuenta la base por contingencias profesionales de los 180 últimos días cotizados. Tomando esa referencia, la cuantía del paro por un ERE o un ERTE durante los primeros seis meses será del 70% de la base reguladora. A partir del día 181, y hasta el final de la prestación, será el 50% de la misma, con los siguientes topes máximos:
  - Con ningún hijo a cargo: 1.098,09 € brutos
  - Con un hijo a cargo: 1.254,96 € brutos
  - Dos o más hijos a cargo: 1.411,83 € brutos

## **2.2.- Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.**

### **A) Regulación y casos en los que se puede aplicar:**

Se regula en el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 20 de marzo y puede aplicarse a las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.

### **B) Procedimiento para su tramitación:**

**1.-** Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral, en la que se tienen que acompañar los documentos que a continuación se enumeran:

- Escrito de Solicitud.

- Informe o Memoria que explique y acredite pormenorizadamente la pérdida de la actividad de la empresa como consecuencia del COVID-19.

- Documento Excel con la relación de trabajadores que se van a ver afectados por la medida y detalle de su situación laboral: D.N.I., nombre y apellidos, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, provincia, domicilio, número de afiliación a la seguridad social, grupo o categoría profesional, fecha de ingreso en la empresa, salario bruto mensual o diario y si ostenta la condición de representantes legales de los trabajadores.

- Documentación que acredite que la empresa ha comunicado a los trabajadores su intención de aplicar un expediente temporal de regulación de empleo.

**2.-** Realizada la comunicación a los trabajadores, se tendrá que iniciar un periodo de consultas con los trabajadores que tendrá una duración máxima de 7 días.

La Comisión Representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de que no haya representantes legales de los trabajadores se creará una comisión representativa de un máximo de 13 trabajadores.

El acuerdo resultante del periodo de consultas tendrá que ser recogido en acta que tendrá que ser remitida a la autoridad laboral.

3.- La Autoridad Laboral deberá dictar resolución.

4.- Recibida la resolución de la Autoridad Laboral, la empresa deberá notificar dicha resolución a los trabajadores para que estos puedan acudir al SEPE a solicitar la prestación por desempleo.

COTIZACIONES: La empresa está obligada a cotizar por el 100%.

### C) Cantidad que va a percibir el trabajador por desempleo:

- Todos los trabajadores afectados por el ERTE tendrán derecho a la prestación por desempleo aunque no hayan cotizado los tiempos legalmente exigidos.
- El importe diario de la prestación contributiva por desempleo total **depende de la base reguladora**. Ésta se calcula teniendo en cuenta la base por contingencias profesionales de los 180 últimos días cotizados. Tomando esa referencia, la cuantía del paro por un ERE o un ERTE durante los primeros seis meses será del 70% de la base reguladora. A partir del día 181, y hasta el final de la prestación, será el 50% de la misma, con los siguientes topes máximos:
  - Con ningún hijo a cargo: 1.098,09 € brutos
  - Con un hijo a cargo: 1.254,96 € brutos
  - Dos o más hijos a cargo: 1.411,83 € brutos

### 3. CONCLUSIONES

Desde PKF Attest recomendamos que en aquellos casos que encuentren encaje en la causa de fuerza mayor (que serán la mayoría) se tramite el ERTE a través de dicho procedimiento, dada su agilidad y el acceso que permite a las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, si bien debe tenerse presente el contenido de la D.A. 6ª (compromiso de mantenimiento empleo durante 6 meses).

Salvo en aquellas actividades en que la apertura al público haya quedado suspendida por el RD 463/2020 declarando el estado de alarma, se necesita que la empresa proporcione información lo más detallada posible acerca de las pérdidas de actividad sufridas a consecuencia del COVID-19 y, en general, y de cualquier circunstancia que le haya afectado a nivel productivo, organizativo, sanitario, de movilidad de personas y/o mercancías etc.. desde la declaración del estado de alarma, a fin de redactar el informe requerido y justificar que concurren las causas de fuerza mayor del artículo 22 del RD-Ley 8/2020.

También, es necesario el listado de trabajadores afectados y las medidas que se pretenden adoptar ya sea suspensión o reducción de la jornada y, en este caso, porcentaje.

Las Firmas y Despachos que gestionan estos procedimientos a sus clientes pueden facilitar modelos de documentos que hagan más fácil la tarea de las empresas a la hora de reportar esa información requerida.

Con toda la documentación anterior recopilada se presentará la solicitud ante la Autoridad Laboral competente y se realizarán los trámites necesarios para que los trabajadores puedan solicitar las prestaciones por desempleo.

Todos los expedientes tramitados surtirán efectos desde la fecha de la declaración del estado de alarma.