



ERTE/PERMISO RETRIBUIDO Y OTRAS CUESTIONES LABORALES

Soluciones temporales en la Crisis del COVID-19

Actualizado a 14/05/2020.



ÍNDICE

Legislación Aplicable

Aplicación retroactiva.

Tipos de ERTE: Fuerza Mayor

Tipos de ERTE: Causas Objetivas.

DESEMPLEO

Contratos Temporales

Contratos Fijos-Discontinuos.

DESPIDOS en la crisis COVID 19.

Permiso Retribuido Recuperable.

PERIODO DE PRUEBA/CESE VOLUNTARIO

PLAN MECUIDA

EMPLEADAS DEL HOGAR

Legislación Aplicable

- art. 45, 47 y 51 del [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#), por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- [Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo](#), por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
- [Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo](#), por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.
- [Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo](#), por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
- [Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril](#), de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.
- [Criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada durante la fase de desconfinamiento del estado de alarma.](#)
- [Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo](#), de medidas sociales en defensa del empleo.



Aplicación retroactiva.

► Modificación introducida por la Disposición final primera del RDL9/2020,

Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.

2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19

Tipos de ERTE: Fuerza Mayor

- ▶ 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, o bien 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- ▶ Situaciones que han de estar debidamente acreditadas.
- ▶ Por el RDL 15/2020, se recoge la posibilidad de ERTE parcial por fuerza mayor en empresas que se consideren esenciales (DISP. FINAL 8.ª.DOS RDL).

ERTE Fuerza Mayor: Procedimiento

- **Informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.
- **Solicitud a la Autoridad Laboral** competente, acompañando informe y documentos que lo acrediten.
- **Comunicación a los trabajadores.** Remisión de la documentación acreditativa a la RLT.
- **Resolución de la Administración Laboral** constatando o no la existencia de fuerza mayor (5 días). La Administración Laboral podrá recabar informe a la INTSS que deberá contestar en 5 días.
- Decisión respecto a la Reducción o Suspensión de los Contratos que debe ser notificada a los trabajadores y a SEPE. Art. 3.3 RDL 9/2020, deberá comunicarse en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE en los supuestos del art. 22 RDL 8/2020, o desde la fecha en que la empresa comunique a la AL su decisión en los supuestos del art. 23. Si las fechas son anteriores los 5 días serán desde la entrada en vigor.
- Durante el periodo de suspensión para las empresas que a 29 de febrero tuvieran menos de 50 trabajadores tendrán una **exoneración de cuotas** del 100%, y para las empresas de más de 50 trabajadores del 75%. Esta exención se mantendrá durante los meses de mayo y junio de 2020 (RDL 18/2020).
- En el caso de que se vayan reincorporando trabajadores de manera parcial conforme a las necesidades y situación de la empresa, la exoneración respecto a las **personas que reinicien la actividad** será;
 - Empresas < 50 trabajadores:
 - Mayo **85%**.
 - Junio **70%**
 - Empresas > 50 trabajadores:
 - Mayo **60%**
 - Junio **45%**

ERTE Fuerza Mayor: Procedimiento

- ▶ Respecto a las **personas que mantengan sus contratos suspendidos**;
 - ▶ Empresas < 50 trabajadores:
 - ▶ Mayo **60%**.
 - ▶ Junio **45%**.
 - ▶ Empresas > 50 trabajadores.
 - ▶ Mayo **45%**.
 - ▶ Junio **30%**.
- ▶ En el caso de que se deniegue la existencia de fuerza mayor, se podrá acudir al ERTE por causas objetivas.
- ▶ **Duración. RDL 18/2020 de 12 de mayo.** Se extiende la posibilidad de mantener su vigencia hasta máximo el 30/06/2020, prorrogable por acuerdo del Consejo de Ministros. E igualmente se prevé la posibilidad de la renuncia parcial, pudiendo reincorporar trabajadores conforme necesidades del servicio.
- ▶ La opción de renuncia total o parcial deberá ser comunicada a la autoridad laboral en un plazo de **15 días**. También deberá informarse al SEPE.
- ▶ **¡NOTA!** Las empresas que se acojan a esta medida no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen estos expedientes de regulación de empleo (ART. 5 RDL18/2020).



Efectos en los Trabajadores

- ▶ Se genera derecho a desempleo **sin periodo de cotización mínimo**.
- ▶ El **tiempo de percepción** por esta causa de desempleo no consumirá derechos futuros. No se descontará.
- ▶ Estas medidas se mantendrán hasta el final del ERTE por FM como máximo hasta el 30 de junio de 2020 (prorrogable).



Tipos de ERTE: Causas Objetivas.

- ▶ **Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.**
- ▶ **Causas económicas** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- ▶ **Causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- ▶ **Causas organizativas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

ERTE causas objetivas: Procedimiento.

- Procedimiento especial COVID-19.
- 1. Comunicación a la RLT.**
- 2. Constitución de la Comisión Representativa** de los Trabajadores (5 días);
 1. De existir RLT.
 2. Si no hay, tres miembros uno por cada sindicato más representativo, o tres trabajadores.
 3. Acta de Constitución.
- 3. Comunicación a la Autoridad Laboral Competente y a la RLT** del inicio de periodo de consultas.
- 4. Periodo de Consultas**, en causa de COVID-19 no excederá de 7 días.
- 5. Finalización del Periodo de Consultas.** Con o sin acuerdo, si hay acuerdo se notificará íntegramente a la Autoridad Laboral. Si no, se notificará a la Autoridad Laboral y a la RLT, la decisión adoptada por la empresa.
- 6. Notificación individual a los trabajadores.**
- 7. ¡IMPORTANTE!** Mediante RDL 18/2020 se ha fijado la posibilidad de iniciar un ERTE por causas objetivas mientras está vigente un ERTE de FM. Igualmente, los efectos de los que se acuerden hasta el 30/06/2020 **retrotraerán sus efectos** al fin del ERTE de FM previo.



DESEMPLEO

- Desde el 24/03/2020 el SEPE ha habilitado una sección específica para la crisis sobre el COVID-19, que pueden consultar a través de este enlace: <http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19.html>.
- Se confirma que aquellos trabajadores que se hayan visto afectados por un ERTE con causa en COVID-19, no tienen que cursar directamente la prestación, se hará entre empresa y SEPE.
- El trabajador lo que recibirá será un 70% de la Base Reguladora, brutos (BR= Promedio de bases de los últimos 180 días-no computan horas extra).
- Existen unos topes.

Desempleo: TOPES

TOPES	MÍNIMO	Con hijos a cargo	107 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	671,40
		Sin hijos a cargo	80 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	501,98
	MÁXIMO	Sin hijos a cargo	175 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.098,09
		1 hijo a cargo	200 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.254,96
		2 hijos o más a cargo	225 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.411,83

DESEMPLEO: Empresa

- Será la empresa la que tiene que gestionar la Solicitud Colectiva de Desempleo. El SEPE ha facilitado una hoja informativa con los formularios a través de este enlace <http://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/COVID-19/documentos/Hoja-Informativa--Empresas-24032020.pdf>.
- Habrá que rellenar un Excel por cada Centro de Trabajo <http://sepe.es/SiteSepe/contenidos/COVID-19/documentos/Plantilla-ERES--COVID-19-v19-Env.xlsx>
- Deberá nombrar el Excel con el núm. CCC, por ejemplo 0111010123456789.
- Habrá de presentarse a la Dirección Provincial del SEPE por Registro Electrónico, o como se pacte. Puede consultar su dirección provincial aquí; <https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>
- Una vez presentado habrá que comunicar el Certificado de Empresa de manera urgente a través de la aplicación Certific@2.
- **Fecha Efectos.** RDL9/2020. DA Tercera. El hecho causante. Si está sustentada en el artículo 23, será coincidente o posterior a la comunicación a la AL. La fecha ha de figurar en el Certificado.



Contratos Temporales

- ▶ Art. 5 RDL 9/2020.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas. Esta medida se prorroga hasta el 30/06/2020 de acuerdo al RDL 18/2020.

- ▶ ART.33 RDL 11/2020.

En el caso de que se hubiera extinguido el Contrato Temporal después del 14 de marzo de 2020, y no se cumplan los requisitos para acceder a prestación o subsidio, ni se tengan recursos económicos (art. 275 LGSS), se tendrá derecho a subsidio de 430,27 euros de duración un mes.

Contratos Fijos-Discontinuos.

► DISPOSICIÓN FINAL 8.3ª EDL 15/2020.

Se ha modificado el art. 25.6 del RDL 8/2020, y por lo tanto;

- a) Si la empresa ha suspendido el Contrato o reducido jornada por ERTE y no se produce el llamamiento, podrán acceder a desempleo aunque no reúnan los requisitos de cotización, o situación legal de desempleo, sin que el tiempo compute.
- b) Si estaban en activo, pero su relación se vio interrumpida a causa del COVID 19, cuando lo normal es que fueran periodos de actividad y por lo tanto hayan accedido a desempleo. Podrán recuperar (reponer) hasta 90 días cuando vuelvan a estar en situación de desempleo.
- c) Las personas que tuvieran fecha prevista para reincorporación y que no lo hubieran hecho a causa de COVID-19, no verán suspendida su prestación. Y si no la recibían, la recibirán si acreditan el periodo mínimo de cotización y aportan una certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación. También gozarán del derecho de reposición de hasta 90 días.
- d) Los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad y los que no hubieran podido reincorporarse a la misma como consecuencia del COVID-19 y careciesen del período de ocupación cotizado necesario para obtener la prestación por desempleo, tendrán derecho a una nueva prestación contributiva, que podrá percibirse hasta la fecha en que tenga lugar la incorporación a su puesto de trabajo, con un límite máximo de 90 días.

La vigencia de esta medida se mantiene hasta el 31/12/2020 por disposición del RDL 18/2020.

DESPIDOS en la crisis COVID 19.

- Art. 2 RDL 9/2020.

No se permite acudir a un despido objetivo con justificación en las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en el art 22 y 23 del RDL 8/2020.

- Disposición Final Primera. Tres. RDL 18/2020, 12 de mayo. **Compromiso de empleo derivado de ERTes**. El compromiso se ha matizado con este nuevo texto.

Dies a quo, se entenderá aquél en el que se reinicie la actividad, aún de manera parcial. Es decir, que coincidirá con la reincorporación del primer trabajador.

No será incumplimiento del compromiso. Despidos disciplinarios procedentes, dimisión, muerte, jubilación, IPT, IPA, o gran invalidez del trabajador, así como por el fin de los llamamientos cuando no sea despido sino interrupción.

Tampoco la extinción de Contratos Temporales que se extingan de forma natural conforme a lo pactado en los mismos.

Si existe **riesgo de concurso de acreedores** tampoco se considerará incumplido.

Se tendrá en cuenta **la especial variabilidad o estacionalidad** de determinadas actividades.

En caso de incumplimiento las empresas deberán reintegrar la totalidad del importe de las **cotizaciones** de cuyo pago resultaron exoneradas, con recargo e intereses de demora.



Permiso Retribuido Recuperable.

- **Ámbito Subjetivo.** Se exceptúan de su aplicación; las que recoge el Anexo, las personas que puedan teletrabajar, las personas que se encuentren en IT, o su contrato esté suspendido por otra razón, los que se encuentren en ERTE de suspensión, o si ha sido autorizado.
- **Concepto.** Permiso retribuido recuperable desde el 30 de marzo al 9 de abril.
- **Procedimiento para su recuperación.**
 - Se recuperará desde la finalización del Estado de Alarma, hasta el 31 de diciembre de 2020.
 - Deberá existir un procedimiento para su recuperación.
 - No podrá suponer una vulneración de los plazos de descanso legales.



Permiso Retribuido Recuperable.

➤ **Procedimiento para fijar las pautas de su recuperación.**

- Debe negociarse en un periodo de consultas empresa/representación legal.
- Si no existe RL la Comisión Representativa estará integrado por los sindicatos más representativos. Si no se forma así la Comisión, serán 3 trabajadores de la empresa los que la compongan.
- El plazo para constituir la Comisión Representativa es de 5 días.
- El acuerdo puede versar sobre; la recuperación de las horas, el preaviso mínimo al trabajador, así cómo el periodo de referencia para su recuperación.
- Si no hay acuerdo, en el plazo de 7 días la empresa comunicará su decisión sobre la recuperación de las horas.



Permiso Retribuido Recuperable.

- ▶ **Actividad mínima indispensable.** Las empresas afectadas pueden, en caso de ser necesario, establecer un mínimo de plantilla usando como referencia un día festivo o fin de semana.
- ▶ **Periodo de adaptación.** Las empresas disponen del día 30/03/2020 para adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de este RDL.



PERIODO DE PRUEBA/CESE VOLUNTARIO

- ▶ ART. 22 RDL 15/2020. Se entenderán que están en situación legal de desempleo:
 - ▶ Los contratos que se hayan extinguido desde el 9 de marzo cualquiera que haya sido el motivo **por no superar el periodo de prueba.**
 - ▶ Igualmente se entenderá que están en situación de desempleo los **ceses voluntarios** desde el 1 de marzo **por tener una propuesta de trabajo que no se haya materializado.**



PLAN MECUIDA

- ▶ Se ha fijado la posibilidad de adaptar/reducir la jornada de trabajo de las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado a familiares hasta el segundo grado, cuya atención y cuidado sea necesario a causa del COVID 19 (por ejemplo, hijos por cierre de centros educativos).
- ▶ El derecho de *adaptación* podría consistir en un cambio de turno, alteración del horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, o cual otra razonable y proporcionada que tuviera cabida en la empresa.
- ▶ Se amplía la *reducción de jornada* fijada en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, de manera que se podrá reducir el 100% de la jornada siempre y cuando se preavise con 24 horas de antelación.
- ▶ ART. 6 RDL 8/2020.
- ▶ Conforme a la disposición adicional décima la vigencia del Real Decreto (incluido el artículo 6) se extendía hasta un mes después de levantarse el Estado de Alarma. El Real Decreto Ley 15/2020, ha ampliado la duración 2 meses, es decir, **3 meses** en total. Aunque podrían acordarse nuevas prórrogas.



EMPLEADAS DEL HOGAR

- ▶ El Colectivo estuvo sometido al Permiso Retribuido Recuperable desde el 30 de marzo al 9 de abril, porque fue excluido a última hora de la lista de servicios esenciales.
- ▶ Sus contratos se podían extinguir por desistimiento, o en su caso pactar una suspensión del Contrato, que suspendía la obligación de trabajar para el empleado y de abonar retribución para el empleador. Aunque se mantendría la obligación de cotizar.
- ▶ En estos supuestos de suspensión/extinción se ha creado la posibilidad para las empleadas del hogar de percibir un **subsidio especial para empleados del hogar**.



EMPLEADAS DEL HOGAR

- ▶ Para ello tendrían que estar contratad@s antes del 14/03/2020.
- ▶ Ver visto extinguida/suspendida, su relación laboral.
- ▶ La extinción se acreditará mediante **la baja**, y la suspensión mediante una **declaración responsable del Titular del Hogar**, que recoja la fecha de inicio de la suspensión.
- ▶ La cuantía sería el 70% de la Base Reguladora (=Base Cotización mes anterior/30). Y no podrá superar el SMI sin pagas extraordinarias (=950 €/mes).
- ▶ Será **compatible** con percepciones por cuenta ajena o propia siempre que no superen el SMI.
- ▶ Será **Incompatible** con el permiso retribuido recuperable y con la prestación por Incapacidad Temporal.
- ▶ Se abonará por **periodos mensuales** desde la baja o desde la fecha que fije la declaración responsable y se podrá prorrogar, aunque aún no se ha especificado.
- ▶ El procedimiento estará disponible a partir del **2 de mayo de 2020** según la DA 3ª RDL 11/2020. Se solicitará en el SEPE.



García Pi Abogados Asociados, S.L.

Calle Campoamor, 18 2º B

28.004 Madrid

Tel. 91 445 98 16

info@garciapiabogados.es

www.garciapiabogados.es

@GarciaPiAbogado