

NOTA INFORMATIVA

ERTE de "FUERZA MAYOR" y otras cuestiones laborales

Tras la entrada en vigor del *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*, ha llegado el siguiente hito en el camino, de gran impacto económico-social, el *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* (en adelante, "RD Ley"), si bien en esta nota nos vamos a centrar en sus **aspectos y medidas de contenido laboral**.

Los artículos más destacados a nuestros efectos son los siguientes:

-Art 6: **Derecho a la Adaptación de Horario** y a la **Reducción de Jornada** (puedo aventurar que dará mucho de que hablar en el futuro)

-Art 17: Prestaciones Extraordinarias por **Cese de la Actividad de los Autónomos** (como se temía el colectivo de autónomos, encabezados por la asociación ATA, se ha quedado muy corto el RD Ley).

-Art 22: **ERTE por FUERZA MAYOR** (por "causa directa" del Coronavirus). La "joya de la Corona", valga la expresión.

-Art 23: **ERTE por Causas Objetivas "relacionadas con el Coronavirus"**. Se reducen los plazos y trámites.

-Art 24: **Exoneración de cuotas a la Seguridad Social en ERTE por fuerza mayor** (no en los de causas objetivas). 100% en empresas de menos 50 trabajadores y 75% en el resto.

-Art 25 y 26: **Prestación de DESEMPLEO** (no se "gasta" y se tiene derecho aún sin tener el periodo de carencia). Se aplica en los dos tipos de ERTE (art. 22 y 23).

-Art 28: **Vigencia de las medidas** de este tipo de "ERTEs del Coronavirus": mientras dure esta situación.

- **Disposición Adicional Sexta**: condición de mantenimiento 6 meses el empleo para beneficiarse de las "medidas extraordinarias en el ámbito laboral". Esto requiere un

desarrollo posterior, pero podemos indicar que se refiere a que, tras finalizar el ERTE, durante seis meses debe la empresa mantener el “mismo nivel de empleo” (no que no pueda extinguir los contratos de esas personas “con nombres y apellidos”, sino que si decide extinguir, por ejemplo, tres contratos, deberá contratar otros tres). En todo caso, requiere desarrollo legislativo.

RECOMENDACIONES IMPORTANTES

- En la tramitación de los ERTE por fuerza mayor el término **"Informe"** (equivalente a "memoria") es el documento clave, que hay que confeccionar con especial atención y pericia.
- Los **efectos retroactivos** de la suspensión temporal de contratos serán desde el hecho causante (en la mayoría de los casos, desde la declaración del estado de alarma, el 14 de marzo), aunque habrá que analizar cada caso.
- La exoneración de las cuotas a la Seguridad Social (art 24 RD Ley) son sólo para ERTE fuerza mayor (art 22). Al asumir el Estado esas cuotas de la Seguridad Social, va a estar **muy vigilante** (esto es, va a denegar los ERTE por fuerza mayor), en los siguientes aspectos:
 - i) No aceptar ERTEs del art 23 (casos objetivos) como si fueran del art 22 (fuerza mayor);
 - ii) Aún siendo de fuerza mayor (art 22), **NO** todo el personal puede entrar en el ERTE ("extensión subjetiva"; sólo el directamente afectado: especial cuidado con los “servicios centrales”)
 - iii) Plazo (duración; la directamente vinculada a la causa de fuerza mayor).
- La Prestación por desempleo contributiva asciende al 70% de la Base Reguladora. Prestemos atención a la cuantía máxima pues puede haber "sorpresas" en los salarios altos (topes: 1.098,09 € sin hijos; 1.254,96 € con un hijo; 1.411,83 € con dos o más hijos).

José María Fernández Mota
Director del Área de Laboral
MA Abogados
jm.fmota@maabogados.com
T 91 4516157