

SPAIN. PRÓRROGA DE MEDIDAS LABORALES EXCEPCIONALES DERIVADAS DEL COVID-19

La situación excepcional de crisis sanitaria causada por la Covid-19 en España obligó al Gobierno a adoptar diversas medidas en materia laboral, principalmente mediante Real Decreto-Ley, tendentes a estabilizar el empleo y evitar la destrucción masiva de puestos de trabajo mediante mecanismos de flexibilidad interna, algunas de las cuales se han ido actualizando y/o prorrogando con el devenir de los meses desde la finalización del Estado de Alarma.

Debido a la incertidumbre que genera la evolución negativa de la pandemia en estos momentos, previéndose incluso la posibilidad de que se suspendan nuevamente determinadas actividades, se ha aprobado el Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo ("**RDL**"), con entrada en vigor el día 30 de septiembre de 2020, que viene a (i) prorrogar la aplicación de las medidas excepcionales previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo ("**RDL 8/20**") así como las medidas complementarias de protección del empleo cuya vigencia estaba prevista que finalizase el 30 de septiembre de 2020; y (ii) establecer nuevas medidas de suspensión y reducción de jornada causadas por impedimentos o limitaciones en el desarrollo de la actividad de las empresas como consecuencia de las medidas restrictivas o de contención que pudieran adoptar las autoridades competentes.

Procedemos a resumir los aspectos más relevantes de la nueva normativa con incidencia en el ámbito de las relaciones laborales:

1. ERTES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR TEMPORAL

Los ERTes por causa de fuerza mayor temporal vigentes a 30 de septiembre de 2020 se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.

Aspectos clave

- Los ERTes por causa de fuerza mayor temporal vigentes se prorrogan automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.
- Se podrán tramitar nuevos ERTes por causa de fuerza mayor temporal impeditiva o limitativa de actividad, conforme a lo previsto en el art. 47.3 ET.
- Se regulan diferentes tipos de exoneraciones del pago de cuotas a la Seguridad Social según el tipo de ERTE y actividad, introduciéndose nuevas categorías que incluyen a empresas especialmente afectadas por la crisis sanitaria.
- Se prorroga el compromiso de mantenimiento de empleo en ERTes por causa de fuerza mayor temporal, así como la mal denominada "prohibición de despedir" por causas vinculadas al Covid-19 hasta el 31 de enero de 2021.
- Se prorrogan diversas medidas tales como la prohibición de realizar horas extraordinarias o establecer nuevas externalizaciones.

Se establece para los mismos un régimen específico en materia de reducción de cuotas de Seguridad Social, distinguiendo las siguientes categorías:

- empresas con elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad, entendiéndose por tales aquellas empresas cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE previstos en el Anexo del RDL; y
- empresas cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas descritas en el apartado anterior, o que formen parte de su cadena de valor (i.e. empresas cuya facturación en 2019, se haya generado, al menos en un 50%, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos CNAE del Anexo, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de una empresa de las incluidas en dichos códigos CNAE).

En concreto, se fija un régimen de reducción de cotizaciones para las siguientes empresas: (i) empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad; (ii) empresas que transiten desde un ERTE por causa de fuerza mayor a un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas ("**ETOP**") durante la vigencia del RDL, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE previstos en el Anexo del RDL; (iii) empresas con ERTEs por causas ETOP en vigor a 30 de septiembre de 2020 cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE previstos en el Anexo; y (iv) empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de otras de las referidas en el primer punto anterior, que transiten desde un ERTE por causa de fuerza mayor a un ERTE por causas ETOP.

Dichas empresas verán reducidas sus cotizaciones a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta, entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 en los siguientes porcentajes y condiciones:

- Empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: 85% de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021; y
- Empresas que tuvieran 50 trabajadores o más a 29 de febrero de 2020: 75% de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021.

ERTEs por impedimento para el desarrollo de la actividad

Las empresas de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad (es decir, que se vean obligadas a cesar totalmente sus actividades) en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria a partir del 1 de octubre de 2020 podrán tramitar un nuevo ERTE por causa de fuerza mayor por impedimento, conforme al procedimiento previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores ("**ET**"). Dicho ERTE deberá afectar únicamente a los centros de trabajo afectados y por la duración de las medidas de impedimento que se aprueben.

Estas empresas quedarán exoneradas, desde el cese de actividad y hasta el 31 de enero de 2021, del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, respecto de los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas, en los siguientes términos:

- Empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: quedan exoneradas del pago del 100% de la aportación empresarial; y
- Empresas con 50 trabajadores o más a 29 de febrero de 2020: reducción del 90 % de la aportación empresarial.

Los referidos porcentajes de exoneración o reducción resultarán aplicables a los ERTes por impedimento autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la DA 1ª del Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, que estén en vigor a 30 de septiembre de 2020.

ERTes por limitación en el desarrollo normalizado de la actividad

Las empresas de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad como consecuencia de la adopción de nuevas decisiones o medidas a partir del 1 de octubre de 2020 podrán tramitar un nuevo ERTE por causa de fuerza mayor por limitaciones, conforme al procedimiento previsto en el artículo 47.3 del ET.

Estas empresas tendrán exoneraciones o reducciones en el pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, respecto de los trabajadores que tengan sus actividades suspendidas, en los siguientes términos:

- Empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: tendrán exoneración o reducción en el pago de la aportación empresarial de los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, en un 100%, 90%, 85% y 80% respectivamente; y
- Empresas con 50 trabajadores o más a 29 de febrero de 2020: tendrán una reducción en el pago de la aportación empresarial de los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, en un 90%, 80%, 75% y 70%, respectivamente.

2. ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN ("ETOP")

Los ERTes por causas ETOP vinculados al Covid-19 que se inicien a partir del 1 de octubre de 2020 y hasta 31 de enero de 2021, seguirán rigiéndose por el procedimiento simplificado en vigor hasta la fecha.

Los ERTes por causas ETOP en vigor a 30 de septiembre de 2020 podrán ser prorrogados tras finalizar su vigencia si se alcanza un nuevo acuerdo en el período de consultas. Se podrá tramitar un ERTE por causas ETOP mientras esté en vigor uno de fuerza mayor.

En caso de un ERTE ETOP en (i) empresas que transiten desde un ERTE por causa de fuerza mayor a un ERTE por causas ETOP cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE previstos en el Anexo del RDL; (ii) empresas con ERTes por causas ETOP en vigor a 30 de septiembre de 2020 cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE previstos en el Anexo; y (iii) empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de otras de las referidas en el apartado anterior, que transiten desde un ERTE por causa de fuerza mayor a un ERTE por causas ETOP, se aplicarán las siguientes reducciones en el pago de cotizaciones sociales:

- Empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: 85% de la aportación empresarial desde octubre de 2020 hasta enero de 2021; y

- Empresas con 50 trabajadores o más a 29 de febrero de 2020: 75% de la aportación empresarial desde octubre de 2020 hasta enero de 2021.

3. SALVAGUARDA DE EMPLEO, RESTRICCIONES PARA DESPEDIR Y OTRAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS

Compromiso de mantenimiento de empleo en caso de ERTEs con exención o reducción de cuotas

La obligación de mantenimiento de empleo durante 6 meses desde la reanudación de actividades para las empresas que hubieran tramitado un ERTE por causa de fuerza mayor temporal basada en el Covid-19, se mantiene en idénticos términos.

Las empresas que tramiten un nuevo ERTE (sea de fuerza mayor o ETOP) conforme al RDL, quedarán comprometidas a un periodo de salvaguarda del empleo adicional de 6 meses. En caso de ERTE por causa de fuerza mayor vigente a 30 de septiembre de 2020, el inicio del cómputo del nuevo periodo de 6 meses se producirá cuando el periodo anterior hubiera terminado.

Causas válidas para la extinción de contratos e interrupción del cómputo de los contratos temporales

Se prorroga hasta el 31 de enero de 2021 la exclusión como causas justificativas válidas para la extinción de los contratos de trabajo la fuerza mayor o las causas ETOP relacionadas con el Covid-19 (lo que se ha calificado incorrectamente como "*prohibición de despedir*" por dichas causas). Doctrina muy mayoritaria confirma que dicha previsión legal determinaría la improcedencia, y no la nulidad, de los despidos que se realizasen con fundamento en tales causas.

Asimismo, continúa vigente la interrupción del cómputo de los contratos temporales afectados por ERTEs de suspensión hasta el 31 de enero de 2021.

Prohibición de realizar horas extraordinarias, externalizar servicios o contratar a nuevos trabajadores

El RDL mantiene la prohibición de realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad o concertar nuevas contrataciones (ya sean directas o indirectas) durante la aplicación de los ERTE regulados en el RDL, a excepción de algunos casos concretos en los que concurran razones objetivas y justificadas.

4. LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

Se prorrogan los límites para la tramitación de ERTEs en empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales, así como los establecidos en relación con el reparto de dividendos en los términos ya previstos.

Estos límites aplicarán a todos los ERTEs por impedimento o limitaciones de actividad desde su entrada en vigor.

CONTACTOS



Juan Calvente
Counsel

T +34 91 590 7546
E juan.calvente@cliffordchance.com



Efraína Fernández
Abogada

T +34 91 590 9464
E efraina.fernandez@cliffordchance.com



Jorge Martín-Fernández
Abogado

T +34 91 590 4101
E jorge.martin-fernandez@cliffordchance.com



Cristina González
Abogada

T +34 91 590 2259
E cristina.gonzalez@cliffordchance.com



Isabel Palacios
Abogada

T +34 91 590 4186
E isabel.palacios@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Paseo de la Castellana 110,
28046 Madrid, Spain

© Clifford Chance 2020

Clifford Chance, S.L.P.U.

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing •
Brussels • Bucharest • Casablanca • Dubai •
Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Istanbul •
London • Luxembourg • Madrid • Milan •
Moscow • Munich • Newcastle • New York •
Paris • Perth • Prague • Rome • São Paulo •
Seoul • Shanghai • Singapore • Sydney •
Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

Clifford Chance has a co-operation agreement
with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm
in Riyadh.

Clifford Chance has a best friends relationship
with Redcliffe Partners in Ukraine.