LOZANO SCHINDHELM
law. tax. clarity.

TRABAJO TEMPORAL E INTERRUPCIÓN DE LOS CONTRATOS LABORALES EN ESPAÑA:

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de Coronavirus trae consigo enormes desafíos e incertidumbre para muchas empresas. El gobierno español ha reaccionado a la crisis declarando el estado de alerta y promulgando una serie de decretos. El Real Decreto Legislativo 8/2020, de 17 de marzo, simplificó el procedimiento para la reducción de la jornada laboral y la suspensión temporal de los contratos de trabajo (ERTE). Debido a las numerosas solicitudes recibidas en los últimos días, presentaremos brevemente los contenidos esenciales de este procedimiento.

II. FUNDAMENTOS DEL ERTE

Se presentan dos posibles opciones según la naturaleza que lo fundamente: a) o bien fuerza mayor o bien b) razones económicas, técnicas, organizativas y de producción. Ambos procedimientos se han simplificado según la última modificación.

Debe examinarse cuidadosamente en cada caso concreto si los efectos que llevan a la empresa a iniciar el procedimiento son causados directamente por el coronavirus (por ejemplo, las empresas que tuvieron que cesar sus operaciones debido al decreto de emergencia) o sólo sienten los efectos de manera indirecta. Para poder hacer uso del procedimiento simplificado por causa de fuerza mayor, es necesario demostrar que la empresa se vea afectada de manera sustancial (a través por ejemplo, pérdida de proveedores, correos electrónicos de clientes con cancelaciones de pedidos, etc.).

III. EFECTOS DEL PROCEDIMIENTO

Durante el ERTE, el empleador no paga los salarios, pero los empleados reciben prestaciones por desempleo (independientemente del motivo por el que se inicia el procedimiento).

Durante la duración de un ERTE por causa de fuerza mayor, las cotizaciones a la seguridad social de la empresa se reducen en un 100% si la empresa tenía menos de 50 empleados el 29 de febrero de 2020 o en un 75% si tenía más de 50 empleados en la fecha de referencia. Esta reducción no tiene ningún efecto sobre los empleados; las contribuciones del período en cuestión se consideran pagadas en todos los aspectos.

IV. OBLIGACIÓN DE CONSERVACION DEL EMPLEO

Las medidas descritas anteriormente sólo se aplicarán si la empresa se compromete a mantener el empleo de los trabajadores durante un período de seis meses a partir de la fecha de reanudación de la actividad normal.

V. RESUMEN:

El procedimiento ERTE constituye una interesante ayuda para las empresas en dificultades. Los estrictos requisitos para probar la necesidad de declaración de ERT, debe estar bien fundamentados y demostrados, habida cuenta de que las autoridades están siendo verdaderamente estrictas comprobando los requisitos que vinculan la causa de la declaración del procedimiento con la epidemia de Coronavirus.



Fernando Lozano

Abogado, Asesor fiscal
Valencia
Madrid
T +34 963 28 77 93
f.lozano@schindhelm.com