

**DOSSIER. Medidas  
económicas y sociales.  
Especial desescalada.**

Actualización  
diaria



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

## DOSSIER Medidas sociales Variaciones de las condiciones del ERTE

Debido a la incorporación progresiva a la actividad y con origen en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, se establecen las distintas posibilidades en la variación de las condiciones de los ERTE para reactivar la economía de manera progresiva y sostenible para las empresas. El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo contempla una serie de medidas para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios:

### Prórroga de los Ertes por fuerza mayor

La renuncia por parte de aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**, a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán **comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal** aquellas **variaciones** que se refieran a la finalización de la **aplicación de la medida** respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

### Medidas extraordinarias en materia de prestación de desempleo.

Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.

El Gobierno podrá prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el apartado anterior más allá del 30 de junio en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegada esa fecha.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del **Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo**, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

En el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, se contemplan una serie de medidas que pretenden dar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan transitar hasta un escenario de «nueva normalidad», salvaguardar el empleo y proteger especialmente a las personas trabajadoras

### Preguntas frecuentes:

**Solicitud colectiva de prestaciones por desempleo por suspensión o reducción de jornada a consecuencia del COVID-19**

Los trabajadores afectados por un ERTE de este tipo no tienen que realizar ningún trámite para solicitar las prestaciones por desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

La solicitud la presentará la empresa en nombre de todos los trabajadores afectados por la medida.

- Documento de hoja informativa
- Solicitud colectiva de prestaciones Guía Básica
- Enlace a la plantilla

### ¿Cómo remitir la solicitud colectiva?

El archivo Excel de la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo por suspensión o reducción de jornada a consecuencia del COVID-19 puede remitirse por:

#### 1.Registro electrónico común de las administraciones públicas

Dirigido a la dirección provincial del SEPE en la provincia donde se ubique el centro de trabajo. El registro electrónico se encuentra en esta dirección de Internet:  
<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>.

(Para buscar la provincia, deberá teclearse la palabra "SEPE" en el buscador del apartado "Organismo destinatario" del registro electrónico).

#### 2.Correo electrónico

Mediante correo electrónico a la dirección:

DPxxAcuerdos.ERE@sepe.es

(Donde pone "xx" debe indicarse el código de la provincia en la que se ubica el centro de trabajo. En este enlace puedes consultar la tabla provincial completa con los códigos).

Deberá remitirse el archivo Excel encriptado, debiendo comunicarse al SEPE por otro medio o en correo electrónico aparte la clave para descryptar el archivo.

#### 3.Otras formas

No obstante, la Dirección Provincial del SEPE y la empresa podrán acordar otras formas de remisión de datos, siempre que se garantice la seguridad de las comunicaciones y se facilite toda la información necesaria.

### Comunicación de bajas de prestaciones ERTE

Los trámites de BAJAS de las prestaciones de los trabajadores afectados por un ERTE que se van incorporando a la actividad, junto con un modelo de formulario de bajas.

- Guía Básica de BAJA.
- Modelo de formulario para la comunicación de BAJAS

### Comunicación de modificaciones ERTE

- Guía Básica Modificaciones ERTE
- Esquema Cuadro Variaciones ERTE

## **TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (EXTRACTO DE BOLETÍN 11/2020)**

### **REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS EXENCIONES**

Para que la Tesorería General de la Seguridad Social exonere, en los porcentajes establecidos y respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas y entidades a las que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 1 del abono de la aportación empresarial prevista para cada caso, se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Que la empresa contara con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, y a. Continúe, a partir del día 13 de mayo de 2020, en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 por estar afectada por las causas contempladas en dicho artículo y que impidan el reinicio de su actividad, o b. Se encuentre, a partir del día 13 de mayo de 2020, en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 por estar afectada por las causas contempladas en dicho artículo que permitan la recuperación parcial de su actividad.
2. Que la empresa que se encuentre en situación de fuerza mayor parcial proceda a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.
3. Que las empresas comuniquen a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia.
4. Que las empresas comuniquen al Servicio Público de Empleo Estatal: a. Las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo, y b. Las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.
5. Que las empresas comuniquen a la Tesorería General de la Seguridad Social: a. La situación de fuerza mayor total o parcial, respecto de cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentar antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED, y b. La identificación de las personas trabajadoras afectadas, y el periodo de la suspensión o reducción de jornada que corresponda a cada una de las citadas personas. Sin perjuicio de las comunicaciones que deben efectuarse ante la Tesorería General de la Seguridad Social, tal y como se ha indicado en el anterior punto 5, esta Tesorería General de la Seguridad Social establecerá, tal y como se contempla en el apartado 4 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, con el Servicio Público de Empleo Estatal los sistemas de comunicación necesarios para verificar que se ha producido el reconocimiento de la correspondiente

prestación por desempleo por el período de que se trate y para verificar el contenido de las declaraciones responsables a las que se refiere el anterior apartado 5.a).

## **DECLARACIÓN RESPONSABLE SOBRE LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR TOTAL O FUERZA MAYOR PARCIAL DERIVADA DEL COVID-19**

El apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020 establece que para que las exenciones resulten de aplicación la empresa debe comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social que se encuentra:

1. En situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 por estar afectada por las causas referidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 que impidan el reinicio de su actividad, o
2. En situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 desde el momento en el que las causas reflejadas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 permitan la recuperación parcial de su actividad. Esta comunicación se realizará mediante una declaración responsable en la que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Debe presentarse a través del Sistema RED, y
- b) Debe presentarse respecto de cada código de cuenta de cotización en el que figuren de alta, a 13-05-2020, personas trabajadoras con suspensión de su contrato de trabajo o con reducción de jornada conforme a lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, es decir, personas trabajadoras respecto de las que haya comunicado previamente los valores V, W o X en el campo TIPO DE INACTIVIDAD, y
- c) Debe presentarse antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

**IMPORTANTE:** Si la declaración responsable no se presenta conforme a lo indicado anteriormente, las exenciones no resultarán de aplicación.

Modo de presentación de la declaración responsable en el ámbito de afiliación

1. A través de la funcionalidad: ANOTACIÓN CAUSA PECULIARIDADES DE COTIZACIÓN EN CCC
2. Opción: ANOTACIÓN RESTO DE PECULIARIDADES a. Declaración responsable Fuerza Mayor Total: CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN 058 b. Declaración responsable Fuerza Mayor Parcial: CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN 059
3. Datos: CCC y FECHAS

## **IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS TRABAJADORAS A LAS QUE RESULTEN DE APLICACIÓN EXENCIONES**

ESQUEMA

1. Personas trabajadores que se mantengan en situación de suspensión de su contrato de trabajo o reducción de jornada: TIPO INACTIVIDAD V, W o X
2. Personas trabajadoras que reinicien su actividad laboral, total o parcialmente, una vez se haya iniciado la situación de fuerza mayor parcial: TIPO INACTIVIDAD R o S.



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica

## **COMUNICACIÓN RESPECTO DE PERSONAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE SUSPENSIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO O REDUCCIÓN DE JORNADA**

Las personas trabajadoras que se mantengan a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020 en situación de suspensión de su contrato de trabajo o reducción de jornada como consecuencia de su inclusión en un ERTE al que hubiese resultado de aplicación el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, se seguirán identificando con los valores V, W o X, según corresponda, con independencia de que la empresa se encuentre en situación de fuerza mayor total o parcial, conforme a lo indicado anteriormente.

Por lo tanto, respecto de estas personas trabajadoras no se precisará realizar ninguna comunicación específica en el ámbito de afiliación hasta el momento en el que reinicien su actividad, total o parcialmente, o incrementen su jornada de trabajo previamente reducida. **IMPORTANTE:** Con independencia de lo indicado, sí que debe procederse a realizar la Declaración Responsable Fuerza Mayor Total o Parcial a las que se refiere el apartado anterior

## **COMUNICACIÓN RESPECTO DE PERSONAS TRABAJADORAS QUE REINICIEN SU ACTIVIDAD TOTAL O PARCIALMENTE EN SITUACIONES DE FUERZA MAYOR PARCIAL**

Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del momento en el que la empresa pase a una situación de fuerza mayor parcial y que, por lo tanto, hayan realizado la correspondiente declaración responsable con la fecha en la que se pudo reiniciar la actividad, se debe proceder a variar, en el ámbito de afiliación, el contenido del campo TIPO de INACTIVIDAD sustituyéndose los valores V, W o X, según proceda, por los valores R o S.

### **PREGUNTAS Y RESPUESTAS:**

#### **ERTE TOTAL O PARCIAL**

**SUPUESTO:** En relación a REAL DECRETO-LEY 18/2020 DE 12 DE MAYO, me surge muchas dudas, tengo varios clientes con la actividad del taxi en Madrid, los cuales no consigo ver de manera clara donde poder encuadrarlos si en ERTE total o parcial, ya que por motivos económicos no pueden reiniciar la actividad al estar restringida la movilidad en un 50% por orden del ayuntamiento y porque sigue estando restringida la movilidad de personas, una reincorporación de la actividad supondría pérdidas económicas seguras, pero ¿están obligados estos trabajadores a considerarse ERTE FUERZA MAYOR PARCIAL al poder trabajar aunque sea al 50% y pasar entonces a tener exoneradas las únicamente una parte de las cuotas?, o por otro lado ¿podemos entender que si seguimos con todos los empleados en erte total tenemos las cuotas exoneradas al 100%?

#### **RESPUESTA**

Los ERTEs tramitados por RDL 8/2020 por fuerza mayor, pueden mantener la situación de suspensión de empleo de los mismos, siempre que se mantengan las circunstancias de fuerza mayor.

De tal forma, que el art. 1.2 del RDL 18/2020 establece que las empresas con ERTE fuerza mayor,



que pueden reiniciar la actividad "deberán reincorporar a sus trabajadores... en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad...", pasando a un ERTE parcial.

Por tanto, en el caso planteado, teniendo en cuenta que estamos ante una actividad que se puede realizar, aunque sea parcialmente, la empresa se encuentra, tanto de facto como de iure, en una situación de ERTE parcial.

En consecuencia, y como línea más segura de actuación (recordemos que la autoridad laboral o el SEPE se pueden replantear en cualquier momento el ERTE), parece más razonable pasar a un ERTE parcial, recuperando la actividad una parte de la plantilla y manteniendo la suspensión del resto, pudiendo ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

## **DESVINCULAR TRABAJADOR DE ERTE**

SUPUESTO:

Tengo una empresa que son tiendas por lo tanto comercio.

dichos trabajadores se encuentran en un erte por fuerza mayor, ahora con el cambio del día 13 de mayo,

1.- me cabe la duda si la empresa no desvincula ningún trabajador del erte ¿puede seguir en un erte por fuerza mayor total, y por lo tanto seguir bonificando las cuotas de seguridad social al 100%?

2.-o por el contrario con el cambio de fase ya que su negocio puede abrir debe pasar a erte por causa de fuerza mayor parcial,

aunque no recupere ningún trabajador, y bonificar la parte correspondiente al 60% en mayo y el 45% en junio.

RESPUESTA

Si se mantiene la situación de fuerza mayor, se puede mantener a todos los trabajadores en el ERTE a tiempo completo, sin que parece que sea obligatorio el reinicio de actividad.

No obstante, caben dudas al respecto, ya que la situación de fuerza mayor solo cabe cuando no es posible el reinicio de actividad por la indicada situación sobrevenida de fuerza mayor, por lo que se trata de una situación que puede ser valorada por la autoridad laboral.

Por tanto, como línea más segura de actuación, si la actividad se puede reiniciar, parece más razonable pasar a un ERTE parcial, recuperando la actividad una pequeña parte de la plantilla y manteniendo la suspensión del resto, pudiendo realizar bien a tiempo completo o a tiempo parcial.

## **MANTENIMIENTO ERTE PERO ALTA NUEVA TRABAJADOR**

SUPUESTO:

Empresa Erte suspension total, fuerza Mayor, dos trabajadores categoria Auxiliar Administrativos.

Necesita un trabajador para 8 días Categoría conductor. Puede dar de alta al conductor, sin necesidad de suspender el erte, y ¿tiene que dar de alta también a las del erte?



## RESPUESTA

Los ERTEs tramitados por RDL 8/2020 por fuerza mayor, pueden mantener la situación de suspensión de empleo de los mismos, siempre que se mantengan las circunstancias de fuerza mayor.

De tal forma, que el art. 1.2 del RDL 18/2020 establece que las empresas con ERTE fuerza mayor, que pueden reiniciar la actividad "deberán reincorporar a sus trabajadores... en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad...", pasando a un ERTE parcial.

Por tanto, si la empresa reinicia la actividad, aunque sea contratando a un trabajador fuera del ERTE, se encontrará en situación de ERTE parcial, por lo que, como línea más segura de actuación, parece más razonable pasar a un ERTE parcial, recuperando la actividad una pequeña parte de la plantilla y manteniendo la suspensión del resto, pudiendo realizar bien a tiempo completo o a tiempo parcial.

## ERTE BONIFICACIONES POR REINCORPORACION

SUPUESTO: Empresa que antes de la publicación del 13/05 reincorporaron a trabajadores a su puesto ( tanto a jornada completa como algunos a tiempo parcial )

¿Podrían haberlo hecho?

¿Podrían aplicarse a estos trabajadores las bonificaciones de reincorporación publicadas el 13/05 con efectos retroactivos anteriores a la publicación de la normativa?

En caso de respuesta negativa, ¿se podrían al menos bonificar del 13/05 en adelante?

## RESPUESTA

Dado lo reciente de la publicación del RDL 18/2020, todavía no se ha publicado nada sobre interpretación por parte de la autoridad laboral (al menos con notoria difusión).

Sin embargo, la Tesorería va a publicar en breve un nuevo boletín RED (será el 12/2020), según el cual se aceptará la exoneración en el caso planteado.

El borrador del mencionado boletín RED indica lo siguiente:

Por las personas trabajadoras que se han reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, en empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial el 13 de mayo de 2020, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 4 de este Real Decreto-ley a partir del día en que se hayan reactivado.

En estas mismas empresas, por las personas trabajadoras que se hayan mantenido en situación de suspensión entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, resultarán de aplicación, durante ese período, las exenciones de la cotización previstas en el apartado 1 del artículo 4 de este Real Decreto-ley hasta el día 12 de mayo de 2020. A partir de ese momento resultarán de aplicación las exenciones en la cotización previstas en la letra b) del apartado 2 del artículo 4 hasta el momento en que se reactiven.



## TRANSFORMAR E.R.T.E. SUSPENSION EN REDUCCION DE JORNADA

### SUPUESTO:

Una empresa con cinco trabajadores a jornada completa en E.R.T.E. suspensivo por causa de fuerza mayor COVID-19, pretende ir progresivamente recuperando la actividad. Para ello planea incorporar inicialmente a dos de los trabajadores en E.R.T.E., pero reduciendo su jornada de trabajo a un 50%.

- Cual es el procedimiento a seguir ante la autoridad laboral, S.E.P.E. y T.G.S.S.?
- Podría en un futuro próximo (dentro del estado de alarma) hacer lo mismo con el resto de los trabajadores?
- Cabría la posibilidad de volver a poner en E.R.T.E. de suspensión TOTAL a los trabajadores que se reincorporan ahora parcialmente, si la actividad de la empresa disminuyera?

### RESPUESTA

Tras la publicación del RDL 18/2020, se mantiene el apoyo a empresas en los ERTEs por fuerza mayor, incentivando la vuelta a la normalidad, con exoneración de cuotas (en porcentaje variable), tanto en caso de reincorporación, como en caso mantenimiento de la suspensión de empleo.

Las empresas pueden modificar los calendarios de los ERTEs, pudiendo hacer trabajos intermitentes, o bien variar el porcentaje de parcialidad en el trabajo. Es decir, un trabajador, puede salir del ERTE y volver a entrar en días distintos. Lo mismo con el resto de la plantilla. (Al menos ese era el criterio hasta la publicación del citado RDL 18/2020)

Los trámites son complejos:

1º. Por un lado, tenemos los trabajadores que mantienen la suspensión de empleo por fuerza mayor, que seguirán recibiendo prestaciones de desempleo y la empresa seguirá exonerada de cotización, aplicando las peculiaridades de cotización V, W o X

En estos casos, la empresa tiene que hacer una declaración responsable ante Tesorería a través de RED, una por cada CCC.

En estos casos, los trabajadores se seguirán identificando con los valores indicados V, W o X (Vid Boletín RED 11/2020)

2º. Por otro lado, tenemos los trabajadores que reinician la actividad, bien de forma completa o bien de forma parcial, por los cuales la empresa seguirá manteniendo la exoneración, en porcentaje variable.

3º. Decidida la reactivación del trabajo por parte de la empresa, comunicación formal del calendario de fechas de trabajo y de mantenimiento de suspensión de empleo en ERTE a los representantes de los trabajadores.

4º. Copia a autoridad laboral y al SEPE, siempre con carácter previo a la efectividad de la medida.

5º. Comunicación concreta de movimientos de alta, baja o variación al SEPE a través de la aplicación Certific@2 mediante fichero XML, dentro de los plazos mensuales establecidos (en



mayo finaliza el día 29, en junio el día 30, en julio el día 31, en septbre el día 30 y en octubre el día 29).

6º. Declaración responsable ante Tesorería, a través de RED.

7º. Variación de datos en Tesorería de periodos de días de trabajo o porcentaje de jornada,

En lo referente a periodos de inactividad, si hay reinicio de actividad, los trabajadores tienen que pasar a valor "R", si hay reinicio total, o "S" si hay reinicio parcial (vid Boletín RED 11/2020)

## **OBLIGACIÓN DE COTIZACIONES**

SUPUESTO:

La duda que tenemos es la siguiente, tras el último Real Decreto 18/2020, si tenemos una empresa cuya actividad puede reanudarse de manera parcial (por ejemplo una tienda de ropa), pero sin necesidad de sacar a los trabajadores del ERTE de fuerza mayor que tiene aprobado (es una tienda con 2 trabajadores y por ahora se apaña sólo el autónomo pues no hay mucha demanda) ¿Se cotiza por los trabajadores salgan o no del ERTE o estos pueden continuar en el ERTE con exoneraciones de cuotas?

Es decir, ¿Si una actividad puede reabrir aunque sea de manera parcial, es automáticamente obligatoria la cotización por todos los trabajadores en los porcentajes que fija el Real decreto 18/2020, o puede la empresa decidir no sacar a los trabajadores del ERTE de fuerza mayor y no cotizar por ellos hasta el 30 de junio?

RESPUESTA

Si se mantiene la situación de fuerza mayor, se puede sacar a los trabajadores del ERTE de forma parcial, sin necesidad de sacar a todos los trabajadores del ERTE.

Se establecen en esta línea exenciones de cuotas (cada uno en la parte que toca) tanto para los trabajadores que están con suspensión, como para los trabajadores que reinician la actividad

Vid amplia información sobre esta materia en el boletín RED de Tesorería nº 11/2020

## **ERTE- NO GENERA VACACIONES**

SUPUESTO:

Los trabajadores que han estado o están en situación de ERTE no generan vacaciones al estar su contratos suspendidos ¿ es así?

RESPUESTA

En efecto, se trata de un periodo en el que está suspendido el contrato de trabajo, con suspensión recíproca de obligación de trabajo y de pago de salario, durante el cual no se genera derecho a pagas extras, ni vacaciones, ya que estos conceptos responden a periodos trabajados.

## **RDL 18/20 COTIZACION TRABAJADORES SACADOS ERTE ANTES 13/05**



## SUPUESTO:

En el caso de empresas que han sacado a trabajadores del ERTE, ya sea de manera total o parcial, con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 18/20, y que continúan manteniendo otros trabajadores en el mismo ERTE, ¿se podrían beneficiar las empresas de las bonificaciones de cotización establecidas en relación a aquellos trabajadores que salieron de los ERTES antes del 13/05/2020?

## RESPUESTA

Dado lo reciente de la publicación del RDL 18/2020, todavía no se ha publicado nada sobre interpretación por parte de la autoridad laboral (al menos con notoria difusión).

Sin embargo, la Tesorería va a publicar en breve un nuevo boletín RED (será el 12/2020), según el cual se aceptará la exoneración en el caso planteado.

El borrador del mencionado boletín RED indica lo siguiente:

Por las personas trabajadoras que se han reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, en empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial el 13 de mayo de 2020, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 4 de este Real Decreto-ley a partir del día en que se hayan reactivado.

En estas mismas empresas, por las personas trabajadoras que se hayan mantenido en situación de suspensión entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, resultarán de aplicación, durante ese período, las exenciones de la cotización previstas en el apartado 1 del artículo 4 de este Real Decreto-ley hasta el día 12 de mayo de 2020. A partir de ese momento resultarán de aplicación las exenciones en la cotización previstas en la letra b) del apartado 2 del artículo 4 hasta el momento en que se reactiven.

## **DESPIDO CON RECONOCIMIENTO IMPROCEDENCIA EN ESTADO DE ALARMA**

### SUPUESTO:

Atendiendo a que los SMAC están inoperativos y es imposible hacer una conciliación de un despido disciplinario efectuado tras el estado de alarma, el cual la empresa va a reconocer de inmediato su improcedencia y a indemnizar legalmente al trabajador, el cual esta conforme, ¿cómo se puede resolver esta situación?. El trabajador se ve perjudicado porque no puede percibir lo que le corresponde, y la empresa también porque no puede liquidar el despido. ¿cabría hacer una especie de conciliación ante Notario con la asistencia al trabajador de un abogado de confianza o de la representación legal de los trabajadores, y para evitar problemas con la Agencia Tributaria por la exención en el IRPF de la indemnización, pactar que se procederá a su ratificación a tales efectos tributarios ante el SMAC cuando esté operativo?. ¿tendría seguridad jurídica esta conciliación ante Notario?, es decir, ¿tendría el mismo valor jurídico que el acto de conciliación administrativo o judicial?

### RESPUESTA

La conciliación ante Notario, si bien tiene todas las garantías, es algo no previsto en la norma.

Por otra parte, el hecho de que el SMAC no esté operativo, no significa que no se puedan presentar



por vía telemática papeletas de conciliación.

Por tanto, en caso de un despido objetivo motivado por circunstancias económicas o de producción, y aceptando que se trata de un despido improcedente, una posible solución sería:

1.- Elaborar carta de despido objetivo alegando circunstancias económicas o de producción, con la correspondiente indemnización de 20 días/año

2.- Considerar el despido objetivo como improcedente, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 2 del RDL 9/2020, de 27 de marzo, según el cual "La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido".

La consecuencia de esta improcedencia sería el abono de la indemnización ordinaria como despido improcedente, de 33 días/año.

3.- Presentación por parte del trabajador de la papeleta ante el SMAC de forma telemática.

4.- Esperar unos días una posible respuesta.

5.- Considerar el comunicado de fecha 14/3/2020 emitido por el CGPJ, en que se acordó la suspensión de las actuaciones judiciales y de los plazos procesales en todo el territorio nacional, como consecuencia del COVID, sin ser considerada ésta materia un servicio esencial.

6.- Ante la falta de respuesta, y dada la necesidad de cerrar el proceso de despido sin más demoras, llegar a un acuerdo transaccional entre las partes según el cual la empresa acepta la consideración del despido como improcedente, en virtud de lo dispuesto en el citado art. 2 del RDL 9/2020, abonando el importe de indemnización correspondiente.

7.- En el supuesto de que la AEAT considerase que la indemnización abonada debería estar sometida a tributación por IRPF, habría que interponer recurso.



21/05/2020



**tirant  
tech**

Tecnología e  
innovación jurídica