



EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO EN TIEMPOS DEL **CORONAVIRUS**

eNewsletter Laboral

JULIO 2020

Desde el inicio de la pandemia se han regulado una serie de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 estableciendo mecanismos de ajuste temporal de la actividad empresarial con la finalidad de priorizar el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos. En ese sentido, se adoptaron medidas extraordinarias en los procedimientos de tramitación de los ERTE por fuerza mayor y por causas ETOP vinculadas con exoneraciones de la aportación empresarial a la Seguridad Social. No obstante, estas medidas están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo**.

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

- 1) El compromiso de mantenimiento **se extiende** tanto a las empresas que han suspendido o reducido la jornada por causas de fuerza mayor como por causas ETOP derivadas del COVID-19 y se hayan beneficiado de las exoneraciones de la Seguridad Social
- 2) El **plazo** de dicho compromiso es de **seis meses**:
 - Empresas con ERTE de fuerza mayor: desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla
 - Empresas con ERTE ETOP vinculado a estas exoneraciones por primera vez desde el 27/07/2020, el plazo de los seis meses empezará a computar desde dicha fecha.
- 3) El compromiso se entenderá **incumplido** si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE. **Excepciones**; no se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales

el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

- 4) No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un **riesgo de concurso de acreedores**, es decir, cuando haya acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a una solicitud de concurso necesario:
- El sobreseimiento general en el pago corriente de las obligaciones
 - La existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten de una manera general al patrimonio de la empresa
 - El alzamiento o la liquidación apresurada o ruinosa de sus bienes por el deudor
- El incumplimiento generalizado de obligaciones de alguna de las clases siguientes: las de pago de obligaciones tributarias exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud de concurso; las de pago de cuotas de la Seguridad Social, y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo período; las de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades.
- 5) **Consecuencias del incumplimiento:** las empresas deberán **reintegrar la totalidad** del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

PROTECCION DEL EMPLEO

- 1) La **fuerza mayor** y las **causas ETOP** derivadas del COVID-19 en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato** de trabajo ni del despido
- 2) Dicha protección se extiende (en principio) hasta el **30/09/2020**
- 3) **Consecuencias del incumplimiento:** si se procede a la extinción de la relación laboral y esta puede ser considerada que está motivada por una causa relacionada (directa o indirectamente) por el COVID-19, el despido podría ser declarado improcedente incluso nulo. Así lo ha entendido un Juzgado de lo Social de Sabadell al considerar que la extinción del contrato se produjo como consecuencia de la situación derivada del estado de alarma y, ante la existencia de medidas alternativas que permitían a la empresa evitar el despido (como la suspensión del contrato o la reducción de jornada), supone la decisión empresarial un incumplimiento de las disposiciones legales, considerando el despido contrario a una norma imperativa además de constituir un fraude de ley, por lo que **se declaró la nulidad del despido** acordado por la empresa.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento