

# INFORME SOBRE ERTES EN LA DEESCALADA EN SECTOR DE LIBRERIAS Y PAPELERIAS

**(versión 1)**

## Contenido

INFORME SOBRE ERTES EN LA DEESCALADA EN SECTOR DE LIBRERIAS Y PAPELERIAS.....	1
CONSECUENCIAS DE LA DEESCALADA EN LAS MEDIDAS LABORALES EXTRAORDINARIAS POR COVID-19. RDL 18/2020.....	3
Principio general .....	3
¿Qué establece el acuerdo entre Gobierno, empresarios y sindicatos firmado el 11 de mayo y publicado como RDL 18/2020? .....	4
CASOS .....	11
No pedí un ERTE COVID-19 .....	11
Pedí un ERTE COVID-19 por causas económicas, organizativas o de la producción .....	11
Pedí un ERTE COVID-19 por causa de fuerza mayor.....	11
Mi actividad continúa sin poder abrir .....	12
Mi actividad puede abrir con restricciones .....	12

¿Y si decido voluntariamente no abrir, aunque pueda?.....	13
¿Y si decido abrir, pero con mayores restricciones que las obligadas en mi fase de desescalada?.....	14
¿Y si la situación empeora o hay una regresión de fase? .....	15

# CONSECUENCIAS DE LA DESESCALADA EN LAS MEDIDAS LABORALES EXTRAORDINARIAS POR COVID-19. RDL 18/2020

## Principio general

Aunque parezca muy obvio, como ya he puesto de manifiesto en informes anteriores del Estado de Alarma, la situación legal de desempleo por suspensión del contrato de trabajo es incompatible con el trabajo.

En lenguaje llano: **si cobro el desempleo no puedo trabajar**. Y, a contrario, si trabajo no puedo cobrar el desempleo. Eso no ha cambiado con el Estado de Alarma. El desempleo NO es una ayuda, es una prestación.

Y otro principio general: las prestaciones por desempleo se extinguen cuando termina la situación por las que se tiene derecho a percibirse.

Algunas ideas básicas para el empresario que no conviene olvidar:

1. Las prestaciones por desempleo para los trabajadores NO son ayudas. Ni para el empresario una “bolsa de trabajo”.
2. El contrato de trabajo está suspendido durante el ERTE, pero NO está extinguido.
3. El desempleo NO está en manos de la mera liberalidad empresarial. Es una “situación legal”. Situaciones legales de desempleo son las causas por las que finaliza o se suspende la relación laboral que no dependen de la voluntad de la persona trabajadora. Permiten a las personas

trabajadoras acceder a las prestaciones por desempleo, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

4. Los trabajadores con contratos suspendidos tienen derechos: el principal reintegrarse a su contrato lo antes posible. Los trabajadores pueden denunciar si consideran irregular no ser reincorporados a tiempo.
5. Los trabajadores pierden otros derechos durante la suspensión del contrato: el principal la percepción del salario. Pero también otros como el devengo de sus vacaciones.
6. La Administración revisará todos los expedientes. El SEPE es muy riguroso en los requisitos. Tenemos muchísimas sentencias sobre reintegro de desempleo indebido.
7. El empresario debe documentar cada paso y medida que tome respecto a los trabajadores. Muy probablemente tendrá que presentarla algún día.

¿Qué establece el acuerdo entre Gobierno, empresarios y sindicatos firmado el 11 de mayo y publicado como RDL 18/2020?

El Acuerdo social en defensa del empleo firmado ayer y que se transforma en un Real Decreto Ley hoy (RDL 18/2020) tiene los siguientes puntos fundamentales:

- a) **Las suspensiones de contratos por los ERTEs COVID-19 se desvinculan a la duración del Estado de Alarma.** Si no se aprueban nuevos Estados de Alarma después del actual del 24 de mayo, o se dictan nuevos posteriormente, no afectará a las suspensiones de contrato con causa en el COVID-19.

- b) Las suspensiones de contratos siguen vinculadas a las causas de restricciones de la actividad de la empresa. Esto es lo principal: la causa alegada en el ERTE y la causa legal de la restricción debe ser veraz y constatable. Habrá inspecciones para comprobar esto. Las causas de la fuerza mayor están detalladas en el RDL 8/2020 de 17 de marzo y son:

Conforme al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3, que remite al artículo 51.7, ambos del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

- c) Las suspensiones de contratos por ERTEs por fuerza mayor COVID-19 no podrán prorrogarse más lejos del 30 de junio, salvo acuerdo del Consejo de Ministros.

Esta fuerza mayor se extiende al periodo durante el cual estuvieran afectadas por las causas descritas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.

- d) Se establecen nuevas categorías de ERTEs por fuerza mayor COVID-19: total o parcial.

De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, renunciando o modificando en su aplicación las medidas excepcionales que se adoptaron en un escenario de interrupción de la actividad empresarial o de mayor rigor en el confinamiento, con el único requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las mismas, y 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.

- e) Las empresas **deberán** reincorporar a sus trabajadores, en la medida **necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.** Cuando se reincorporen tendrán ventajas en las cotizaciones de mayo y junio.

Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

El objetivo es facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y que permitirán atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios de las empresas, en la medida en la que la actividad y estructura de personal lo permitan. Asimismo, lo anterior permite garantizar una mejor gestión del tiempo de trabajo, reduciendo los tiempos de exposición, de conformidad con la información actualizada por parte de las autoridades públicas sobre la prevalencia del COVID-19.

- f) Hay nuevas **limitaciones sobre reparto de beneficios** en empresas acogidas a ERTE COVID-19, si tienen más de 50 trabajadores. Por tanto, en librerías es muy poco probable que esta limitación se aplique.

2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

- g) Los ERTE para después del 30 de junio recuperarán las condiciones del Estatuto de los Trabajadores. Ya no habrá ERTEs COVID-19. Aunque el Gobierno parece tener sus dudas cuando crea una Comisión Tripartita y extiende los ERTEs de fuerza mayor hasta el 31 de diciembre en algunos supuestos: “trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas”.

- h) Se puede empalmar un ERTE COVID-19 por fuerza mayor con un nuevo ERTE COVID-19 por causas económicas, organizativas o de la producción.

Por su parte, a las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 30 de junio, pasen a aplicar medidas de suspensión o reducción de jornada por razones objetivas, económicas, técnicas, organizativas y de producción, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

A fin de evitar innecesarias interrupciones que redunden en un perjuicio o desprotección de las personas trabajadoras, se dispone de manera expresa la posibilidad de que los efectos de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos retrotraigan sus efectos a la fecha de finalización de los expedientes por causa de fuerza mayor que los precedieran.

- i) La renuncia al ERTE autorizado debe comunicarse a la Autoridad en un plazo máximo de 15 días.
- j) Se modifican las bonificaciones y exenciones en la Seguridad Social.:
- a. Únicamente los ERTEs COVID-19 de fuerza mayor total seguirán beneficiándose en mayo y junio del 100 % de bonificación
  - b. Los nuevos ERTEs COVID-19 de fuerza mayor parcial tendrán reducida la bonificación de la aportación empresarial en mayo y junio dependiendo si reincorporan o no a los trabajadores y del número de trabajadores en la empresa (computados al 29 de febrero). El detalle es el siguiente:
    - i. Empresas de menos de 50 trabajadores:
      - 1. En mayo:
        - a. Trabajadores reincorporados exención 85%
        - b. Trabajadores no reincorporados exención:  
60%
      - 2. En junio:

- a. Trabajadores reincorporados exención 70%
    - b. Trabajadores no reincorporados exención: 45%
  - ii. Empresas de 50 trabajadores ó más:
    - 1. En mayo:
      - a. Trabajadores reincorporados exención 60%
      - b. Trabajadores no reincorporados exención: 45%
    - 2. En junio:
      - a. Trabajadores reincorporados exención 45%
      - b. Trabajadores no reincorporados exención: 30%
- k) El **compromiso de mantenimiento del empleo** posterior al ERTE se modifica. Hay varios cambios importantes y aclaraciones:
  - a. El primer cambio es que el plazo de los 6 meses se empezará a contar desde la reincorporación del primer trabajador a la plantilla en el momento de la reanudación de la actividad.
  - b. El compromiso es para todos los trabajadores en su conjunto de forma solidaria.
  - c. Si se extingue el contrato a uno, se deben devolver los beneficios, exenciones y prestaciones de todos. Con el siguiente detalle: Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas



recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

d. Sin embargo, el compromiso no se entiende incumplido en los siguientes casos:

- i. Despido disciplinario declarado procedente
- ii. Dimisión
- iii. Muerte
- iv. Jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
- v. En contratos temporales 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.
- vi. fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

e. Hay dos excepciones genéricas al compromiso redactadas con gran ambigüedad, que en todo caso estará en manos de la Administración (y posteriormente de los jueces) interpretar:

- i. Una de interpretación: “Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las

especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.”

- ii. Y otra de situación crítica de la empresa: “No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.”

El artículo 5.2 de la Ley Concursal establece:

“2. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el deudor ha conocido su estado de insolvencia cuando haya acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a una solicitud de concurso necesario conforme al apartado 4 del artículo 2 y, si se trata de alguno de los previstos en su párrafo 4.º, haya transcurrido el plazo correspondiente”.

El artículo 2.4 de la Ley Concursal dice:

“4. Si la solicitud de declaración de concurso la presenta un acreedor, deberá fundarla en título por el cual se haya despachado ejecución o apremio sin que del embargo resultasen bienes libres bastantes para el pago, o en la existencia de alguno de los siguientes hechos:

1.º El sobreseimiento general en el pago corriente de las obligaciones del deudor.

2.º La existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten de una manera general al patrimonio del deudor.

3.º El alzamiento o la liquidación apresurada o ruinosa de sus bienes por el deudor.

4.º 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.”

Por tanto, no es necesario que la empresa inste el concurso de acreedores, sino estar en situación que permitiría a un acreedor instar el concurso.

## CASOS

No pedí un ERTE COVID-19

Tres posibles casos:

- a) papelerías que siempre han podido permanecer abiertas
- b) librería que no tuvieran trabajadores por cuenta ajena
- c) librerías que decidieron seguir con su actividad enfocándose a la venta online o a distancia.

Este RDL no te afecta. Y si ahora o en el futuro quieres hacer un ERTE, ERE o despido la legislación aplicable será la anterior al Estado de Alarma.

Pedí un ERTE COVID-19 por causas económicas, organizativas o de la producción

El RDL te afecta.

Pedí un ERTE COVID-19 por causa de fuerza mayor

El RDL te afecta. Hay varios supuestos:

Mi actividad continúa sin poder abrir

Es el caso de librerías que se encuentren en la siguiente situación:

- a) no tuvieran venta on line ni a distancia antes del Estado de Alarma
- b) su local esté en un territorio de la Fase 0 o Fase 1
- c) y estén en un centro comercial o tengan una superficie de exposición y venta igual o superior a 400 metros.

A estas librerías se les continúa aplicando el ERTE COVID-19 por fuerza mayor y tienen una exoneración del 100 % en la Seguridad Social.

Desde hoy se encuentran en “situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19”.

Cuando esa situación se modifique por relajarse las restricciones deben optar por el ERTE parcial del apartado siguiente.

Mi actividad puede abrir con restricciones

Es el caso de librerías que se encuentren la siguiente situación:

- a) tuvieran venta on line ni a distancia antes del Estado de Alarma
- b) su local esté en un territorio de la Fase 0 o Fase 1
- c) no estén en un centro comercial o no tengan una superficie de exposición y venta igual o superior a 400 metros.

Estas librerías están desde hoy en lo que se ha calificado como “situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19”.

Deben decidir desde hoy que entra en vigor el RDL las siguientes medidas:

- a) Deben incorporar a los trabajadores afectados por el ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad primando los ajustes en términos de reducción de jornada.
- b) Debe comunicar a la Autoridad Laboral, a los trabajadores afectados y al SEPE esas modificaciones
- c) Las bonificaciones en la Seguridad Social ya no serán del 100 %.

Desde este momento comenzará a contar el plazo para el compromiso del mantenimiento de empleo durante los siguientes seis meses.

La empresa podrá solicitar un ERTE de causas económicas, organizativas y de la producción por causa en el COVID-19 o por cualquier causa. Si el nuevo ERTE es autorizado, sus medidas se aplicarán con efectos retroactivos desde la finalización del ERTE COVID-19 por fuerza mayor.

[¿Y si decido voluntariamente no abrir, aunque pueda?](#)

En mi opinión es una decisión perfectamente legítima, pero el ERTE por causa de fuerza mayor decaerá automáticamente. Los trabajadores podrán reclamar frente al empresario por despido basándolo en una modificación ilegal de las condiciones de trabajo o por no readmisión.

Además de estas consecuencias laborales, la Autoridad laboral podrá abrir expediente sancionador y la TGSS y el SEPE pedir el reintegro de las prestaciones.

¿Y si decido abrir, pero con mayores restricciones que las obligadas en mi fase de desescalada?

En mi opinión es una decisión perfectamente legítima, pero el ERTE por causa de fuerza mayor decaerá automáticamente.

Teniendo la posibilidad de pasar a un ERTE COVID-19 de fuerza mayor parcial o, incluso, solicitar un ERTE de causas económicas, el empresario no puede establecer sus propias normas de desescalada.

Por ejemplo, si el empresario cambia su horario habitual de apertura o reduce el espacio de exposición y venta para adecuarlo a las normas de desescalada, ya no se dan circunstancias de fuerza mayor, sino circunstancias decididas unilateralmente por el empresario.

Los trabajadores podrán reclamar frente al empresario por despido basándolo en una modificación ilegal de las condiciones de trabajo o por no readmisión.

Además de estas consecuencias laborales, la Autoridad laboral podrá abrir expediente sancionador y la TGSS y el SEPE pedir el reintegro de las prestaciones.

¿Y si la situación empeora o hay una regresión de fase?

Este supuesto no está previsto. El Gobierno no ha dictado ninguna norma en este sentido. No puedo especular si es porque no tiene previstas regresiones o rebotes o qué ocurrirá si se producen.

En principio, si esas regresiones se produjeran siempre podría renunciarse al ERTE COVID-19 en la situación que se encontrase en ese momento e iniciarse uno nuevo.

---

*Este informe se realiza para CEGAL con la información  
publicada el 13/05/2020 10:39*

*Las preguntas y respuestas de este documento son genéricas  
y están sometidas a otras mejor fundadas en Derecho. La  
prudencia y la gravedad de la crisis recomienda consultar con  
su asesor personal cada caso concreto antes de tomar  
decisiones.*

---

--

José Guilló Sánchez-Galiano  
Abogado Colegiado ICAM nº 30.040  
c/ Fuentesauco, 9 - local 2  
28024 - Madrid  
Telf.: 913517750

---

*Recibe este email o documento por ser cliente, proveedor o colaborador de José Guilló Sánchez-Galiano (Abogado)*

*El contenido de este email o documento está protegido por las reglas de confidencialidad de la profesión. No está autorizada su reproducción ni difusión por ningún medio. Si no es ud el destinatario de la información, ruego se remita al emisor inmediatamente. Si desea ejercitar sus derechos de acceso, rectificación o cancelación puede dirigirse por correo ordinario a José Guilló Sánchez-Galiano (Abogado) en c/ Fuentesauco, 9 - local 2 - 28024 Madrid, o por teléfono al 609072507 o por correo electrónico contestando a este email.*