

El Gobierno prorroga los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo (B.O.E. de 13 de mayo de 2020)

Normas

RD-ley 18/2020 de 12 May. (medidas sociales en defensa del empleo)

El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, prorroga los ERTE derivados del Covid-19 hasta el 30 de junio de 2020 para aquellas empresas que no puedan reanudar su actividad por causas de fuerza mayor. Las empresas que recuperen parcialmente su actividad podrán incorporar a los trabajadores afectados por un ERTE, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

El objetivo de la medida es facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre el trabajador y que permitirán atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios de las empresas. Además, con ello se garantiza una mejor gestión del tiempo de trabajo y se reducen los tiempos de exposición.

El Real Decreto-ley incluye además la modificación de la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que garantiza el compromiso del mantenimiento del empleo, por parte de las empresas, en un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de su actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de trabajadores afectados por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

ERTES por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19

El Real Decreto-ley dispone que a partir de su entrada en vigor continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, 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, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado con base en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las

causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas y entidades deberán reincorporar a los trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Las empresas deberán comunicar 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 aquella y al Servicio Público de Empleo Estatal las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

Nuevos ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

La nueva norma dispone, por otra parte, que a las empresas que a partir de su entrada en vigor 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.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor derivada del Covid-19

También dispone el Real Decreto-ley que cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, es decir, la fuerza mayor derivada de la crisis sanitaria, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo

El nuevo texto extiende hasta el 30 de junio de 2020 la aplicación de 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.

Las reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, es decir, las previstas en favor de trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Exoneración de cuotas

La norma aplica asimismo a los expedientes por causa de fuerza mayor exoneraciones en las cuotas, con alcance diferente según sea la situación de fuerza mayor total o parcial, en el que se encuentre la empresa, distinguiendo, del mismo modo, a los efectos del porcentaje de exoneración, entre el reinicio de la actividad y el mantenimiento parcial de las medidas de suspensión o reducción de jornada. El objetivo es permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial.

Para las empresas inmersas en un ERTE por fuerza mayor parcial se establecen diferentes tramos, en función del mes, del número de trabajadores de la empresa y de su afectación por el ERTE, que incentivan el retorno a la actividad. Para los trabajadores que reanudan su actividad la exoneración será del 85% en mayo y del 70% en junio (empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020). En empresas de 50 o más trabajadores la exención alcanzará el 60% en mayo y el 45% en junio. Respecto a trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas, en un ERTE de fuerza mayor parcial, la exoneración será del 60%, en mayo, y del 45% en junio (empresas con menos de 50 trabajadores) y del 45% en mayo y del 30% en junio (empresas de 50 o más trabajadores).

Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de los trabajadores afectados y periodo de la suspensión o reducción de jornada y no tendrán efectos para los trabajadores, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Límites al reparto de dividendos y transparencia fiscal

El Real Decreto-ley introduce dos cláusulas que aluden al reparto de dividendos y a la transparencia fiscal.

Por un lado, las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor regulados en el artículo 1 de la norma.

Por otro, las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a dichos expedientes de regulación temporal de empleo 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 abonar previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

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.

Posible prórroga de los ERTE más allá del 30 de junio

La disposición adicional primera del RD-ley 18/2020 prevé que mediante acuerdo de Consejo de Ministros se pueda establecer una prórroga de los ERTE por fuerza mayor, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones de cotizaciones previstas o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

Comisión de Seguimiento tripartita laboral

La nueva norma crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, que estará integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social; el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, las organizaciones CEOE y CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT.

Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes, previa convocatoria remitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.

Tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que en el ámbito laboral se adopten durante la fase de excepcionalidad atenuada. Deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la posible prórroga de los ERTE más allá del 30 de junio.

Salvaguarda del empleo

La nueva norma modifica también la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que garantiza el compromiso del mantenimiento del empleo, por parte de las empresas, en un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de su actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de trabajadores afectados por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

Prórroga de las medidas extraordinarias para la protección del empleo

También modifica el nuevo texto la disposición final tercera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, para establecer que los artículos 2 y 5 de dicha norma mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.

Tales artículos regulan precisamente las medidas extraordinarias para la protección del empleo y la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

Entrada en vigor

El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, entrará en vigor el 13 de mayo de 2020, el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.