

COVID-19 UPDATE DERECHO LABORAL – NOVEDADES EN RELACIÓN A LOS ERTE

El Consejo de Ministro ha aprobado el día 12 de mayo 2020 el Real Decreto-Ley (RDL) 18/2020, de medidas sociales en defensa del empleo, que recoge un conjunto de medidas que ahondan en la protección de los puestos de trabajo ya iniciada en los anteriores reales decretos leyes, aprobados desde el inicio de la incidencia de la crisis sanitaria.

El RDL prorroga los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020 para aquellas empresas que no puedan reanudar su actividad por causas de fuerza mayor. Las empresas que puedan recuperar parcialmente su actividad podrán proceder a la incorporación de personas trabajadoras, afectadas por ERTE, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE en un plazo de quince días y al SEPE las variaciones en los datos de personas trabajadoras incluidas en esos expedientes.

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales no podrán acogerse a la prórroga de los ERTE por fuerza mayor. Además, las empresas y entidades que se acojan a los beneficios derivados de la prórroga de los ERTE por fuerza mayor no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los ERTE, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a cuotas de la SS.

Mantenimiento de empleo

El RDL incluye además la modificación de la Disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 08/2020, 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. Se flexibiliza esta cláusula, aunque no desaparece, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla. El compromiso de mantenimiento del empleo se considerará incumplido si se despide a cualquier trabajador afectado por el ERTE, aunque con excepciones (despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad total, absoluta o gran invalidez y extinción de un contrato temporal por finalización de su vigencia o por el fin de la obra o servicio contratado). En el caso de incumplimiento de esta cláusula, las empresas deberán devolver todas las cuotas de las que fueron exoneradas, con recargo e intereses de demora.

Ahora bien, se especifica que este compromiso de mantener el empleo no será de aplicación a aquellas empresas que tengan riesgo de entrar en concurso de acreedores según los términos establecidos en el artículo 5.2 de la Ley Concursal.

Asimismo, se ha añadido un nuevo párrafo, respecto al texto anterior, para suavizar el compromiso de mantenimiento del empleo en las actividades estacionales, como las turísticas. Así, la norma establece que dicho compromiso «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».

ERTE por fuerza mayor parcial

Se puede además mantener un ERTE y reiniciar la actividad, bajo la figura del ERTE por fuerza mayor parcial, con exenciones de cotización que priman las reducciones de jornada por encima de las suspensiones.

Las empresas que reinicien la actividad con reducciones de jornada podrán descontarse el 85 % de las cuotas de mayo y el 70 % de las de junio si tienen menos de 50 trabajadores, y el 60 % de las de mayo y el 45 % de las de junio si tienen más empleados. Las empresas que reanuden la actividad, pero mantengan a trabajadores en suspenso, podrán descontarse el 60 % de las cuotas de mayo y el 45 % de las de junio si tienen menos de 50 trabajadores y el 45 % de las cuotas de mayo y el 30 % de las de junio si tienen más empleados.

Si tiene alguna pregunta, por favor contáctenos:



Fernando Lozano

Abogado, Asesor fiscal

Valencia

Madrid

T +34 963 28 77 93

f.lozano@schindhelm.com