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

El 27 de junio 2020 ha entrado en vigor el Real Decreto-ley (RDL) 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial. Especialmente en materia de los ERTE incorpora medidas nuevas y desarrolla las ya adoptadas mediante los Reales Decretos-leyes aprobados desde el principio de la crisis sanitaria.

Se establece una prórroga para los ERTES por fuerza mayor, como máximo, hasta el próximo 30 de septiembre de 2020, para las empresas que no puedan retomar su actividad. Las empresas que pueden reiniciar su actividad completa- o parcialmente deberán hacerlo (comunicando a la autoridad laboral la renuncia del ERTE autorizado en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella)

Se extiende la regla que las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no pueden implementar un ERTE y que empresas beneficiarias de las exoneraciones de las cuotas de la Seguridad Social no pueden proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen estos ERTE,

Novedades en relación a los ERTE por fuerza mayor regulados en el RDL 8/2020

Se establece claramente que las empresas deberán proceder a reincorporar a los trabajadores afectados en la medida que sean necesarios para el desarrollo de la actividad, siempre primando las reducciones de jornada.

Adicionalmente se introduce la prohibición expresa de realizar horas extraordinarias, así como nuevas contrataciones (directas o indirectas) y la externalización de la actividad por parte de las empresas para amortiguar la demanda de mano de obra resultante del ERTE. El incumplimiento por parte de las empresas conllevará sanciones.

ERTE por fuerza mayor a partir del 1 de julio de 2020

Solamente podrán tramitar estos ERTE por fuerza mayor aquellas empresas que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención en alguno de sus centros de trabajo. Estos procedimientos ya no se tramitarán conforme a lo previsto en el artículo 22 del RDL 8/2020 sino conforme a las reglas ordinarias.

ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP)

Se establece expresamente que las empresas puedan continuar presentando este tipo de ERTE según el art. 23 del RDL 8/2020 hasta el 30 de septiembre de 2020. Esta posibilidad podrá utilizarse también por las empresas que tuvieran vigente un ERTE por fuerza mayor, en cuyo caso podrá tramitarse mientras dure este último. Cuando se inicie la negociación del ETOP tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos del mismo se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

Exoneraciones de las cuotas de la Seguridad Social

a) ERTE por fuerza mayor total

Las empresas que continúen en situación de fuerza mayor total quedarán exoneradas del pago de las cuotas de Seguridad Social al 70 % para julio, 60 % para agosto y 35% para septiembre, cuando tengan menos de 50 trabajadores y al 50 % para julio, 40 % para agosto y 25% para septiembre cuando tengan más empleados.

b) ERTE por fuerza mayor parcial

Las empresas que cuenten con un ERTE de fuerza mayor parcial quedarán exoneradas del pago de las cuotas de Seguridad Social respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad al 60 % para julio, agosto y septiembre, cuando tengan menos de 50 trabajadores y al 40 % cuando tengan más empleados.

Las empresas que cuenten con un ERTE de fuerza mayor parcial quedarán exoneradas del pago de las cuotas de Seguridad Social respecto de las trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas al 35 % para julio, agosto y septiembre, cuando tengan menos de 50 trabajadores y al 25 % cuando tengan más empleados.

Con ello, las exoneraciones de las contribuciones favorecen las reducciones de las horas de trabajo en relación a las suspensiones.

c) Nuevos ERTE por fuerza mayor tramitados a partir del 1 de julio de 2020

Las empresas que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan quedarán exoneradas del pago de las cuotas de Seguridad Social al 80 % para julio, agosto y septiembre, cuando tengan menos de 50 trabajadores y al 60 % cuando tengan más empleados.

d) ETOP

Las empresas que cuenten con un ETOP quedarán exoneradas del pago de las cuotas de Seguridad Social al 60 % para julio, agosto y septiembre, cuando tengan menos de 50 trabajadores y al 40 % cuando tengan más empleados.

Mantenimiento de Empleo

Se extiende el compromiso de mantenimiento de empleo y se precisa que la duración de 6 meses de dicho compromiso para las empresas que se beneficien por primera vez de las exoneraciones, comenzará a contar desde la fecha de publicación del RDL 24/2020. De esta forma, estas empresas quedarán vinculadas por el compromiso de mantener empleo hasta el 28 de diciembre de 2020.

Luis Bravo
Abogado
Madrid
T +34 915 47 51 25
l.bravo@schindhelm.com