

MAYO DE 2020

GUÍA PRÁCTICA

NOVEDADES EN LA TRAMITACIÓN
DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN
TEMPORAL DE EMPLEO
REAL DECRETO-LEY 18/2020,
DE 12 DE MAYO

MADRID FORO
EMPRESARIAL



En la siguiente guía práctica se tratan los cambios en la tramitación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), con información relativa a los plazos y los procedimientos para que empresas, sindicatos y personas trabajadoras sepan como proceder tras la aprobación del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

Este documento pretende ser una herramienta útil para empresas y personas trabajadoras en el proceso de desescalada del confinamiento derivado de la declaración del estado de alarma, que avanzará hasta el próximo 30 de junio de 2020.

ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

Con la aprobación del nuevo Real Decreto-ley, en su artículo 1, los ERTE por causa de fuerza mayor se dividen en dos tipos: por causa de fuerza mayor total y por causa de fuerza mayor parcial. Estos ERTE por causa de fuerza mayor se mantendrán hasta el 30 de junio de 2020.



ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR TOTAL

Se aplica en el caso de aquellas empresas que no pueden retomar la actividad todavía, por imposibilidad económica o por las restricciones sanitarias. Mantienen las exenciones en el pago de cotizaciones de sus personas empleadas afectadas por ERTE como hasta ahora: las empresas de menos de 50 trabajadores están exentas del 100% de las cuotas y las de más de 50 trabajadores, del 75%.

ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR PARCIAL

Para empresas que puedan ir retomando su actividad porque las restricciones sanitarias han desaparecido.

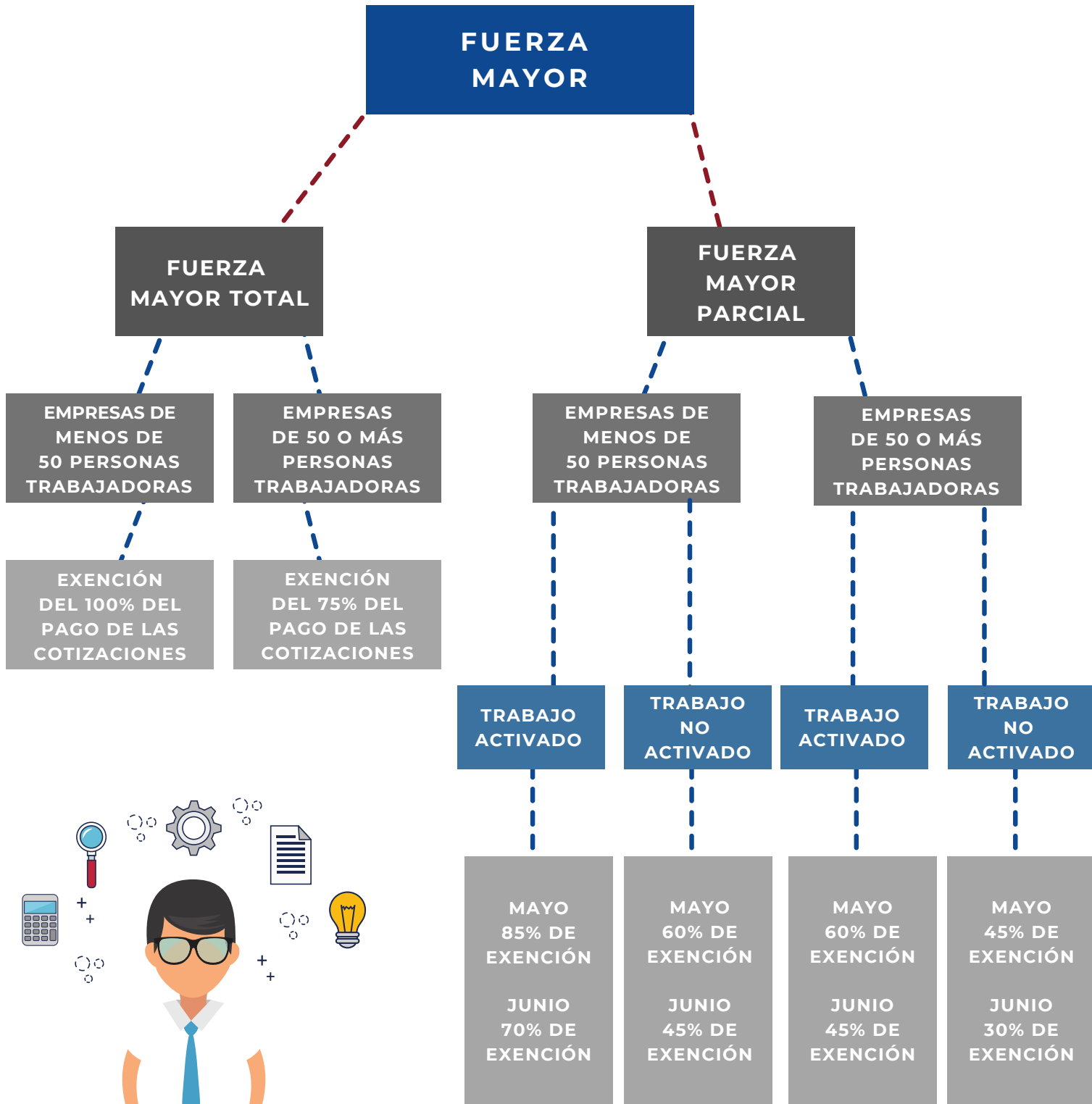
• Empresas de menos de 50 personas trabajadoras:

Para los trabajadores y trabajadoras que se reincorporen a la actividad, las exenciones pasarán del 100% al 85% en mayo y al 70% en junio. Para los trabajadores que no se reincorporen a la actividad, las exenciones en el pago de sus cotizaciones serán del 60% en mayo y del 45% en junio.

• Empresas de más de 50 personas trabajadoras:

Para las personas trabajadoras que se reincorporen a la actividad, las exenciones pasan del 75% al 60% en mayo y al 45% en junio. En el caso de aquellas que no se reincorporen a la actividad, las exenciones serán del 45% en mayo y del 30% en junio.

ESQUEMA DE EXENCIONES SEGÚN TIPO DE ERTE Y EMPRESA



COMUNICACIÓN DE LOS ERTE Y PRESTACIONES

1. A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Las empresas y entidades que quieran renunciar a los ERTE por causa de fuerza mayor deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total en el plazo máximo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

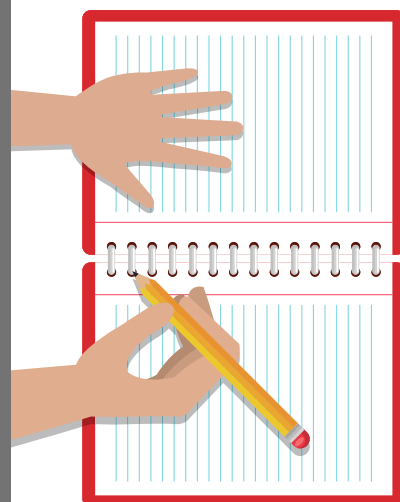
2. AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

La renuncia por parte de las empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor total o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de la modificación de las prestaciones por desempleo al estar en situación de ERTE de causa de fuerza mayor parcial se efectuará previa comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, bien sea por la finalización de los ERTE de causa mayor y su transformación en expedientes por otras causas, o bien por que se pasara a una situación de ERTE por causa de fuerza mayor parcial, estas empresas y entidades deberán comunicar al SEPE 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, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de los trabajadores y trabajadoras.

NOTIFICACIÓN AL SEPE

- Se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a instancia de la empresa.
- Previa comunicación de que la empresa se mantiene afectada por restricciones que impiden la prestación de su actividad o, en su caso, de la fecha de efectos de la renuncia al ERTE.
- Identificación de las personas trabajadoras afectadas.
- Declaración responsable (presentar por sistema RED u otro medio electrónico que habilite la TGSS).
- Individualizadas por cada código de cuenta de cotización.
- Hasta el penúltimo día del mes natural inmediatamente siguiente al de devengo de las cuotas.
- La TGSS remitirá al SEPE información para que compruebe que los datos incluidos en la declaración responsable son correctos.
- Coordinación TGSS-SEPE para el control de la exoneración de personas trabajadoras en inactividad (+ cobro de desempleo).



ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN COMUNICADOS A PARTIR DEL DESCONFINAMIENTO

En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la comisión representativa de los mismos para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa, que tendrá legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación



- La comisión estará conformada por **una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos**, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- **De no conformarse** la comisión representativa anterior, dicha comisión **estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa**, elegidos por asamblea de trabajadores y trabajadoras de dicha empresa.
- En cualquiera de los supuestos citados con anterioridad, la comisión representativa **deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días**.
- El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
- El **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de **7 días**.
- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE de causa de fuerza mayor.
- 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 Causa de Fuerza Mayor la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

APLICABLES HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020

- Percibirán la prestación contributiva por desempleo las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No computarán el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias.
- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.
- Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior aquellas personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

APLICABLES HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020

- Las prestaciones por desempleo percibidas por las personas trabajadoras fijas discontinuas y por aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto de la COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.
- Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la entidad gestora cuando el interesado solicite su reanudación.



LÍMITES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y LA TRANSPARENCIA FISCAL

- 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 causa de fuerza mayor.**
- Las empresas y entidades que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo de causa de fuerza mayor y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los expedientes de regulación de empleo, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.
- Esta limitación no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social.

AMPLIACIÓN DE LAS PRÓRROGAS ESTABLECIDAS EN LOS ERTE BASADOS EN LA CAUSA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 22 DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO

- Mediante acuerdo de Consejo de Ministros **se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo de causa de 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 las cuotas empresariales, o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL

- Se 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, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO.
- 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.
- Esta comisión de seguimiento tripartita laboral tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto, así como la propuesta y debate de las medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.
- Esta comisión, en cualquier caso, deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas recogidas en la disposición adicional primera.

SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas para los ERTE por causa de fuerza mayor estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante seis meses 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 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.**
- 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.
- 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, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine los importes a reintegrar, sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- 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.

