• Confederación Sindical de CCOO •

RESUMEN

Mayo 2020

CONTENIDO RDL PRÓRROGA ERTE

Acuerdo sobre la extensión de los expedientes de suspensión temporal de empleo (ERTE) y sus condiciones

(Real Decreto-Ley 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo)

Edita: Confederación Sindical de CCOO
Madrid, mayo 2020

Resumen

Las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, junto con el Gobierno, cerrábamos el 8 de mayo un acuerdo sobre la extensión de los expedientes de suspensión temporal de empleo (ERTE) y sus condiciones, en el ámbito del diálogo social tripartito. Un acuerdo que ha sido plasmado en el Real Decreto-Ley 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

CCOO ha valorado muy positivamente este acuerdo que, más allá de sus contenidos que eran necesarios, es la expresión del compromiso y la corresponsabilidad de los agentes sociales y el Gobierno ante una crisis sin precedentes. A la vez, ratificamos nuestro compromiso para estudiar en qué sectores seguirán existiendo causas de fuerza mayor que recomienden posteriores extensiones de los ERTE.

Resumimos a continuación los contenidos centrales del Real Decreto–ley 18/2020 de 12 de mayo.

1. ERTE DE FUERZA MAYOR

Los ERTE por causa de fuerza mayor se **desvinculan del estado de alarma** y se referencian al **reinicio de la actividad**. Su duración no podrá, en ningún caso, ir más allá del 30 de junio de 2020, salvo Acuerdo del Consejo de Ministros. Hasta esta fecha, esta extensión de los expedientes se efectúa con las mismas condiciones de exoneración de cuotas y medidas especiales de protección al desempleo que se venían aplicando.

Se introduce l**a fuerza mayor parcial** hasta el 30 de junio, de manera que las empresas podrán ir incorporando a quienes están en el ERTE de forma progresiva y en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad, pudiendo ser esta incorporación también en forma de reducción de jornada. De hecho, en el propio acuerdo se orienta que sea de esta manera.

Esto no significa que si los establecimientos se reabren al 50%, como en el caso de la hostelería, se tenga que reponer también de entrada al 50% del personal, sino que primará el criterio de reincorporación **“en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad”**.

Si se levanta totalmente el ERTE hay que comunicarlo a la Autoridad Laboral por parte de las empresas. En todo caso, las empresas deberán comunicar al Servicio Público de Empleo las variaciones que se produzcan según vayan incorporándose al trabajo las personas afectadas, bien a tiempo completo o con los porcentajes de actividad parcial de la jornada individual.

2. ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

Los expedientes que se presenten por estas causas tras la entrada en vigor del RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo y hasta el 30 de junio, se efectuarán en base a lo recogido en el art. 23 del RD-Ley 8/2020.

Es decir, en las empresas que no cuenten con representación legal de las y los trabajadores, la comisión representativa para negociar en los periodos de consultas estará integrada por las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector al que pertenezca la empresa, en los términos establecidos en el citado artículo.

El informe de la Inspección de Trabajo seguirá siendo potestativo y se mantienen los plazos reducidos de tramitación, hasta el 30 de junio.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente el expediente de regulación de empleo por fuerza mayor.

Cuando un expediente por causa ETOP, se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel, se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

3. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Estas medidas están reguladas en el art. 25 del RD-Ley 8/2020, y son:

- El **NO cómputo** del tiempo de percepción de la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación establecidos.
- La **NO exigencia** de periodo de carencia para acceder a las prestaciones.

Estas condiciones se mantienen, tanto para los expedientes por causa de fuerza mayor como para los derivados de causas ETOP, hasta el 30 de junio. **Esto se aplica tanto a los ERTE que se presentaron por causa ETOP antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley como para los que se presenten con posterioridad**

No obstante, la protección extraordinaria por desempleo de las personas trabajadoras fijas discontinuas y de quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, regulada en el apartado 6 del citado artículo 25, resultará aplicable hasta el 31 de diciembre de 2020.

4. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE EXENCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se extiende la exoneración de cuotas a la Seguridad Social durante los meses de mayo y junio para las empresas y entidades en situación de expediente por causa de fuerza mayor.

a) Fuerza mayor total

- Las empresas que a fecha 29 de febrero tuvieran menos de 50 personas trabajadoras dadas de alta en la Seguridad Social seguirán teniendo exención del 100% de la cuota.
- Para las que tuvieran 50 a más personas trabajadoras la exoneración alcanzará el 75%.

b) Fuerza mayor parcial

– Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad:

- La exoneración alcanzará al 85% de la aportación empresarial en mayo y al 70% en junio, cuando las empresas tuvieran dadas de alta en la seguridad social, a fecha 29 de febrero, menos de 50 personas trabajadoras.
- Si en esa fecha la empresa tuviera 50 o más personas dadas de alta, la exoneración alcanzará al 60% en mayo y al 45% en junio.

– Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas:

- Para las empresas con menos de 50 personas trabajadoras en la fecha de referencia, 29 de febrero, la exoneración alcanzará al 60% en mayo y al 45% en junio.
- Si en esa fecha la empresa contaba con 50 o más personas trabajadoras esta exención será del 45% en mayo y 30% en junio.

Estas exoneraciones no tienen ningún efecto para las personas trabajadoras.

5. SALVAGUARDA DEL EMPLEO

La disposición adicional sexta del RDL 8/2020, queda desarrollada de la siguiente manera:

a) El compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses afectará a todas las empresas que se hayan acogido a los ERTE por causa de fuerza mayor.

b) La fecha desde la que se empieza a contar dicho plazo corresponde a la de la reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta reanudación no afecte al conjunto 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.

Cuando no se entiende incumplido este compromiso:

a) Cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente.

b) Los que se extingan por baja voluntaria, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.

c) Cuando finaliza el llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando esto no suponga un despido sino una interrupción del mismo. Cuando los contratos temporales se extingan por finalización del tiempo convenido o haya finalizado la obra o servicio para los que fueron realizados o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en concurso de acreedores.

Consecuencias del incumplimiento

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.

6. LIMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARECIA FISCAL

TRANSPARECIA FISCAL

No podrán acogerse a los expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor las empresas o entidades que tengan su domicilio fiscal en países territorios calificados como paraísos fiscales.

LIMITES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS

a) Las empresas o entidades que se acojan a los ERTE por causas 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 del ERTE. Excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

b) Se introduce una excepcionalidad. Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación a aquellas entidades que, a fecha 29 de febrero, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras..

¿QUÉ PASA TRAS EL 30 DE JUNIO?

El Consejo de Ministras y Ministros podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo por 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 a los ERTE por causa de fuerza mayor, extenderlas a los basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas extraordinarias de protección por desempleo en los términos que se están aplicando en estos momentos (Art. 25.1 del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo) por el periodo de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

7. COMISION TRIPARTITA DE SEGUIMIENTO

Se crea una comisión tripartita de seguimiento del proceso de desconfinamiento que estará integrada por: el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

Su función principal será el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se vayan adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, así como la propuesta y debate de las medidas que se propongan por el MTES o por cualquiera de las organizaciones que integran la comisión. Debe de ser consultada, con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas que pueda establecer el Consejo de Ministras y Ministros.