

LABORAL

Claves de la prórroga de los ERTES por fuerza mayor

El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, con efectos desde el 13 de mayo de 2020, prevé la posibilidad de prorrogar la vigencia de los ERTES por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020.



Para adecuar la normativa a la fase de desescalada, las empresas que puedan recuperar parcialmente su actividad podrán incorporar a trabajadores afectados por ERTE, primando los ajustes en términos de reducción de jornada, dando lugar a una nueva categoría denominada ERTE de fuerza mayor parcial. Deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE en un plazo de 15 días y al SEPE las variaciones en los datos de empleados incluidos en esos expedientes. Continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 las empresas que contaran con un ERTE basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, y

estuvieran afectadas por dichas causas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

TIPOS DE ERTE

Los procedimientos por ERTOP se pueden iniciar mientras estén vigentes los ERTE por fuerza mayor. Sus

Se mantiene la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que continúen en ERTE de fuerza mayor total

efectos se retrotraerán a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

PROTECCIÓN

También se extienden hasta el 30 de junio las medidas extraordinarias de protección por desempleo, excepto las relativas a los trabajadores fijos discontinuos y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.

El compromiso del mantenimiento del empleo se valorará según las características específicas de cada sector. No se aplicarán en las empresas en riesgo de concurso de acreedores

También mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio

la falta de justificación del despido que se realice por causas relacionadas con el COVID-19 y la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales afectados por el ERTE.

EXONERACIÓN DE CUOTAS

El nuevo texto mantiene la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que continúen en ERTE de fuerza mayor total, que será del 75% para empresas de 50 o más trabajadores. Para empresas inmersas en ERTE por fuerza mayor parcial se establecen diferentes tramos, en función del mes, del número de trabajadores y de su afectación por el ERTE, que incentivan el retorno a la actividad siguiendo las medidas sanitarias.

EL CONSEJO DE LOS EXPERTOS



Vamos a resaltar las cinco claves de la prórroga de los ERTES por fuerza mayor más relevantes:

1ª Procede seguir aplicando las modalidades de suspensión y reducción de jornada en empresas con restricciones o pérdidas de actividad.

2ª Las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad recuperando a los trabajadoras con carácter completo o parcial.

3ª Desde el 13/05/2020 y hasta el 30 de junio, podrá pasarse a aplicar medidas de suspensión o reducción de jornada por razones objetivas.

4ª Se garantiza el compromiso del mantenimiento del empleo, por parte de las empresas, en un plazo de 6 meses desde la fecha de la reanudación de su actividad.

5ª Se aplican a los expedientes mayores exoneraciones en las cuotas con distinto alcance según se trate de una situación de fuerza mayor total o parcial.

ISIDRE RAURELL
Director Área Legal y Jurídica de L A V E R Consultores



El RD 18/2020 prevé la posibilidad de extender los ERTES por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020, ofreciendo la posibilidad de desafectar a parte de la plantilla, bien sea de forma total o mediante reducciones de jornada, manteniendo vigente este ERTE por fuerza mayor.

Deberemos informar al Servicio de Empleo Público Estatal previamente a adoptar la medida correspondiente, ya sea desafectando totalmente o mediante reducción de jornada.

Esta medida se ha previsto precisamente para equiparar las necesidades organizativas de la empresa en correlación con la medida aprobada por el Gobierno relativa a las fases de desescalada para la reactivación paulatina de la economía.

El RD además ofrece la posibilidad de presentar un nuevo ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), aunque tuviera un ERTE vigente por causas de fuerza mayor, con fecha de efectos a la de finalización del ERTE por fuerza mayor.

PATRICIA REINALDOS
Departamento Jurídico-Laboral de ESCURA



El pasado 12 de mayo se aprobó la desvinculación de la duración de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por Fuerza Mayor al Estado de Alarma y se marcó una fecha para ello: el 30 de junio.

Pudiéndose, eso sí, aprobar una prórroga para esa fecha si el ejecutivo lo considera oportuno en determinados sectores de actividad económica.

Se aprobaron cambios en la exoneración de cuotas de seguridad social fomentando la vuelta a la actividad de las empresas.

Las que no puedan iniciar su actividad hasta el 30 de junio siguen en las mismas condiciones que hasta ahora.

Para las que sí puedan iniciarla, se crea el ERTE Parcial con el rescate de trabajadores mediante las jornadas parciales.

Este modelo incentiva el rescate de trabajadores, bonificando las cuotas de seguridad social de los trabajadores rescatados, sobre el mantenimiento de estos en el ERTE, cuya bonificación será menor.

JUDIT BRILLAS
Directora de Incrementa

DESPACHOS RECOMENDADOS



JDA EXPERT LEGALTAX
www.jda.es
93 860 03 70



MATEOS LEGAL
www.mateos.com
93 476 00 50



MIQUEL VALLS ECONOMISTES
www.miquelvalls.com
934876590



SPANISH VAT SERVICES
www.spanishvat.es
91 599 52 49



TARINAS
www.tarinas.com
93 115 51 11



GABINET ASSESSOR
www.gab-as.com
93 317 60 74



GCE GROUP
www.gce.group
93 458 44 18



PRUDENCIO GONZÁLEZ
www.pgasesores.com
93 292 99 30



ADDVANTE
www.addvante.com
93 415 88 77



ALIER ABOGADOS
www.alierabogados.com
91 205 44 25