

ERTES COVID, POST ESTADO DE ALARMA Y CONCURSALES MEDIDAS DE ACUERDO DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO 11 DE MAYO DE 2020

Sebastián Díaz Ribes Dr. En Derecho Abogado y Profesor Universitario

Actualidad del asunto:

- Gran desarrollo normativo desde RDL 8/2020

Ejemplo normas en materia concursal

Circular DGT-SGON-927 CRA.

- Notas de prensa de hoy

<https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/10536537/05/20/El-pacto-de-los-Erte-fuerza-a-presentar-el-preconcurso-para-poder-despedir.html>

https://www.elconfidencial.com/economia/2020-05-11/gobierno-cede-abre-valorar-despidos-acaben-erte_2589784/

Analisis sobre las medidas

- ERTES FUERZA MAYOR TOTAL :

Se prorrogan hasta el 30 de junio en empresas que no puedan realizar su actividad, hasta 30 de junio.

Es un plazo objetivo y se eliminan dudas respecto a ERTES cuando las Fases de desescalada permiten reabrir, como ruptura cadena de suministros, etc...

Se mantienen para mayo y junio exoneraciones o reducciones de cotizaciones:

- Empresas de más de 50 trabajadores 75% aportación empresarial
- Empresas de menos de 50 trabajadores el 100%.

ERTES FUERZA MAYOR PARCIAL:

ERTES FUERZA MAYOR PARCIAL

Prorroga de los ERTES vinculados al COVID hasta 30 de junio, parcialmente, en la medida que se produzca la recuperación parcial de la actividad.

La empresa decidirá la incorporación en función de su necesidad

Reducción de cotizaciones:

Para Trabajadores que vuelvan a la actividad siguen las exenciones:

Empresas de menos de 50 trabajadores 85% en mayo y 70% en junio.

Mas de 50 trabajadores 60% en Mayo y 45% en Junio.

ERTES FUERZA MAYOR PARCIAL

- Para los trabajadores que permanecen en el ERTE:

Empresas con menos de 50 trabajadores:

Mayo exención del 60%.

Junio exención del 45%.

Empresas de más de 50 trabajadores:

Mayo exención del 45%.

Junio exención del 30%.

ERTES CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN (ETOP)

- Sigue el procedimiento abreviado art.23 y el Informe abreviado potestativo de la Inspección de Trabajo y prioridad de los sindicatos frente a la comisión ad hoc. Solo desde la entrada en vigor de este RDL y hasta 30 de junio de 2020.
- La tramitación de estos ERTES se puede iniciar durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor.
- Si un ERTE ETOP sucede a un ERTE de fuerza mayor se retrotraen los efectos hasta la finalización de este.
- Los ERTES por causa ETOP vigentes a la fecha de entrada de este RDL estarán vigentes hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa.

ERTES CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN (ETOP) I

En los tres supuestos:

La prestación de desempleo con reposición a cero de prestaciones y sin exigir periodo de carencia hasta el 30 de junio. La prestación hasta los fijos discontinuos se asegura hasta el 31 de diciembre.

No acogerse a ERTES de fuerza mayor regulados en el futuro RDL. las empresas residentes en paraísos fiscales. (Antes Empresas en ERTE por FM o ETOP prohibido realizar operaciones directas o indirectas con empresas o personas residentes en paraísos fiscales).

Las empresas que se acojan a ERTES FM que utilicen recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal del ERTE salvo si devuelven la bonificación correspondiente a las cuotas de SS (antes en ningún caso ni en el ejercicio siguiente.

Esta limitación no se aplicará a empresas de menos de 50 trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020, o asimiladas al alta en SS.

No será de aplicación tampoco el artículo 348. bis de apartado 1 LSCapital, ni se tiene en cuenta para que el socio pueda tener derecho de separación.

Medidas de mantenimiento del Empleo

- Se mantiene hasta 30 de junio prohibición de despedir por fuerza mayor o causas objetivas (antes 31 de diciembre).
- Compromiso del mantenimiento del empleo:
- Se limita a ERTES por Fuerza Mayor.
- Plazo de seis meses desde incorporación efectiva de cada trabajador cuando sea parcial o parte de la plantilla y solo afecta a las personas incluidas.
- No se incumple cuando el contrato se extinga por:

Medidas de PROTECCION DEL EMPLEO II

- Despido disciplinario procedente
- Fallecimiento
- Dimisión
- Jubilación
- Incapacidad en cualquiera de sus modalidades
- Finalización del llamamiento de trabajadores discontinuos, sin ser despido sino interrupción del mismo.

En los contratos temporales no se considera incumplido en base a:

Medidas de Protección de Empleo

III

- Finalización del plazo convenido
- Realización de la obra o servicio objeto del contrato
- Imposibilidad inmediata de realización del mismo

El compromiso se valorará en atención a las características específicas de los diferentes sectores y normativa aplicable, sobre todo teniendo como criterio valorador la alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

Inclusión de sectores como turismo y comercio y orientación a reducciones de jornadas más que a mantenimiento de ERTES y/o despidos.

Medidas de Mantenimiento del Empleo IV

-No será de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas que encuentren en riesgo de concurso de acreedores del artículo 5.2 Ley concursal

- Utilización del artículo 5 bis Ley concursal 22/2003.

Aprobación de varios RDL relativos a concurso.

Ampliación de plazos declaración concurso y precurso hasta diciembre.

Posible contradicción y derivaciones de responsabilidad de AEAT y SS.

Comisión Tripartita

- **Comisión tripartita**
- El RDL contempla además la creación de una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfiamiento entre los Ministerios de Trabajo y Economía Social, Inclusión y Agentes Sociales (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) para el seguimiento de medidas en la fase de excepcionalidad atenuada.
- 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. La Comisión será consultada para la posible prórroga de ERTE más allá del 30 de junio.
- Tal y como se indica en la Disposición Adicional I del Acuerdo, el Consejo de Ministros podrá, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan, prorrogar más allá del 30 de junio de 2020 los ERTE de fuerza mayor y sus exoneraciones de cuotas a la SS, extender las exoneraciones de cuotas a los ERTE por fuerza mayor a los ERTE por causas objetivas y prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020.

Muchas Gracias a todos

