

ERTE: Guía práctica para empresarios y trabajadores

LABORAL/ Las claves del Acuerdo Social que prolonga los ERTE por causa de fuerza mayor hasta el próximo 30 de junio, que permite a las empresas con empleo de temporada despedir antes de que se cumplan seis meses tras el expediente.

Expansión. Madrid

El Consejo de Ministros aprobó el pasado martes el *Acuerdo Social en Defensa del Empleo*, cuya principal medida ha sido la prolongación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor hasta el próximo 30 de junio.

El mencionado acuerdo, alcanzado en el marco de una comisión tripartita que contaba con la participación de sindicatos y CEOE, contiene un conjunto de medidas destinadas a la protección del empleo y de la actividad productiva en el contexto de crisis sanitaria en la que nos encontramos.

A continuación, se ofrece una Guía práctica que han elaborado Álvaro Zaldívar e Itziar Borda, del equipo Laboral de Simmons & Simmons, que explica las claves de este significativo acuerdo que busca garantizar la supervivencia de las empresas y plantillas más afectadas por el Covid-19, hasta que sea produzca la recuperación total de su actividad.

¿Qué es lo que debemos saber acerca del acuerdo?

• ¿Qué novedades incluye el acuerdo en relación con los ERTE por causa de fuerza mayor?

En primer lugar, el artículo 1.1. del mencionado acuerdo faculta a las empresas que se acogieron a ERTE por causa de fuerza mayor en virtud del artículo 22 del Real Decreto 8/2020 a continuar en dicha situación de fuerza mayor, mientras perduren la causas que la motivaron y en todo caso, hasta el próximo día 30 de junio de 2020.

Por su parte, el artículo distingue dos situaciones: (i) situaciones de fuerza mayor total (sin reanudación de la actividad) y (ii) situaciones de fuerza mayor parcial (recuperación parcial de la actividad hasta el 30 de junio). Para este último caso, el acuerdo señala además cómo se debe proceder en cuanto a la reincorporación parcial (primando los ajustes vía reducción de jornada).

A través de este artículo, se desvincula por tanto la duración de los ERTE por causa de fuerza mayor a la situación de Estado de Alarma, tal y como se había establecido inicialmente en el artículo 22 del RD 8/2020 del pasado 17 de marzo.

Como apunte final en esta materia, el acuerdo menciona que el Consejo de Ministros podrá extender la fecha del 30 de junio de 2020



Ciudadanos en la entrada de una Oficina de Empleo en Madrid.

para ciertos sectores de actividad, cuando así lo estime conveniente el Gobierno.

• ¿Qué ocurre con las empresas con domicilios sociales en paraísos fiscales?

La norma prevé que no podrán acogerse a ERTE por causa de fuerza mayor las empresas y entidades con domicilio en paraísos fiscales.

• ¿Qué ocurre con los dividendos?

El acuerdo establece la imposibilidad de repartir dividendos en aquellas empresas que se hayan acogido a este tipo de ERTE, formulando dos excepciones en las que sí procedería por el contrario tal reparto:

- si la empresa procediera, con carácter previo, a la devolución de las cuotas de Seguridad Social de la cual se había venido beneficiando, y;
- en aquellas empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran una plantilla de menos de 50 trabajadores.

• ¿Puedo repartir los dividendos correspondientes al ejercicio 2019? ¿y correspondientes al ejercicio 2020?

Sí, el reparto de dividendos durante el ejercicio de 2020 a cuenta de los resultados de 2019, es perfectamente compatible con la norma. Resultará incompatible el reparto de dividendos correspondientes al 2020, es decir, coincidentes con el ejercicio en el que se aplicó el ERTE. Este aspecto fue rectificado y el primer borrador de la norma no distinguía el año de generación y reparto de los dividendos. A lo que se suma que los accionistas no podrán abandonar la compañía ni ser compensados si no se reparten dividendos en un ejercicio.

• ¿Qué ocurre con las prestaciones por desempleo asociadas a los ERTE?

Las prestaciones extraordinarias por desempleo asociadas a los ERTE, concedidas sin necesidad de cumplir el preceptivo periodo de carencia, se mantienen a tenor de lo expuesto en el artículo 3 del

acuerdo, hasta el 30 de junio (a excepción de lo relativo a los trabajadores fijos-discontinuos. Para este supuesto, las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo se mantienen hasta el 31 de diciembre de 2020).

• ¿Qué ocurre con la exoneración de cotizaciones?

El acuerdo distingue dos situaciones que ya han sido mencionadas previamente: El supuesto de ERTE de fuerza mayor total (suspensiones al 100%) y parcial (reducciones de jornada).

- Para el supuesto de aquellos ERTE por causa de fuerza mayor total, la normativa establece que la ya prevista exoneración del 100% para empresas de menos de 50 trabajadores y del 75% para empresas de más de 50 trabajadores seguirá manteniéndose para las cuotas de mayo y junio de 2020.

- Para el supuesto de aquellos ERTE por causa de fuerza mayor parcial se diferencian a su vez dos supuestos, en función de la reanudación de la actividad:

Reanudación de la actividad

- Empresas con menos de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 85% en mayo y del 70% en junio de 2020.
- Empresas con más de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio de 2020.

No reanudación de la actividad

- Empresas con menos de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio de 2020.
- Empresas con más de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 45% en mayo y del 30% en junio de 2020.

• ¿Puede pasarse de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP)?

El artículo 2 del acuerdo señala que es posible que se inicie la tramitación de un ERTE ETOP (expediente por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción), mientras siga vigente un expediente por causa de fuerza mayor. Además, se faculta el cambio, sin solución de continuidad, de un ERTE por fuerza mayor a otro por causas ETOP estableciendo que se retrotraerá a la fecha de finalización del primero.

• ¿Qué pasa con la cláusula de mantenimiento del empleo?

Se flexibiliza la cláusula aunque no desaparece. A través del acuerdo se modifica la controvertida Disposición Adicional Sexta del RD 8/2020 de 17 de marzo que contiene la cláusula de mantenimiento del empleo especificando que, el cómputo de 6 meses a los que se refiere la mencionada cláusula empezará a contarse desde la incorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE (aunque ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla).

Asimismo, destacar (y finalmente confirmar) que la fórmula de salvaguarda de empleo sólo será aplicable a los ERTE por causa de fuerza mayor y que la prohibición no alcanza a los despidos disciplinarios calificados como procedentes.

Tampoco será de aplicación la cláusula de salvaguarda de empleo a aquellas empresas que estén en riesgo de concurso de acreedores en los términos que prevé el artículo 5.2 de la Ley Concursal. Dicha circunstancia deberá acreditarse ante la Inspección de Trabajo.