EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK

Real Decreto Ley 18/2020 de medidas sociales en defensa del empleo: prórroga de ERTEs y medidas complementarias

El **Boletín Oficial del Estado Nº 134** de hoy, **13 de mayo de 2020**, publica el **Real Decreto Ley 18/2020**, de **medidas sociales en defensa del empleo,** que entran en vigor hoy mismo, 13 de mayo.

Las medidas decretadas, fruto del acuerdo previo alcanzado en el marco del diálogo social, **desvinculan la duración de los ERTES por fuerza mayor de la duración del estado de alarma**, y consolidan la regulación extraordinaria de los **artículos 22 y 23 del RD Ley 8/2020**, manteniendo (total o parcialmente, según los casos) las **medidas excepcionales** que llevan aparejada en materia de **prestaciones de desempleo** y **cotizaciones a la Seguridad Social.**

Les resumimos este **importante Real Decreto Ley** de la siguiente forma:

1.- ERTEs POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (artículo 22 RD Ley 8/2020):

A) FUERZA MAYOR TOTAL:

Continúan en situación de **fuerza mayor** (que se denomina **total)** aquellas empresas que **hayan tramitado un ERTE por dicha causa**, y que estén **impedidas para el reinicio de su actividad,** desde que comenzaron a aplicar dicho expediente y, **como máximo** hasta el **próximo 30 de junio de 2020.**

Cotizaciones a la Seguridad Social para estas empresas (exoneraciones):

Las empresas que continúen con **suspensión total de su actividad** (como máximo hasta el **30 de junio de 2020**), aplicando **ERTE por fuerza mayor** a la totalidad de los trabajadores, seguirán disfrutando de las **mismas exoneraciones de cotizaciones** a la Seguridad Social que había hasta ahora:

- Empresas con **menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020**: **100%** de las aportaciones empresariales y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de mayo y junio.

- Empresas con **50 trabajadores o más**: **75%.**

Los periodos en que se apliquen las exoneraciones se considerarán como **efectivamente cotizados**, a todos los efectos.

B) FUERZA MAYOR PARCIAL:

A su vez, se encontrarán en situación de **fuerza mayor** (que se denomina **parcial)** aquellas empresas que **hayan tramitado un ERTE por dicha causa**, desde el momento en que **puedan recuperar parcialmente su actividad**, y **como máximo** hasta el **próximo 30 de junio de 2020.**

Las empresas que se encuentren en esta situación deberán proceder a **reincorporar a los trabajadores** afectados por el ERTE, y podrán hacerlo en la **medida necesaria para el desarrollo de su actividad**, primando los ajustes en términos de **reducción de jornada.**

Cotizaciones a la Seguridad Social para estas empresas (exoneraciones):

En estas empresas, las **exoneraciones** de cotizaciones a la Seguridad Social se aplicarán de la siguiente forma:

Para los trabajadores que reinicien actividad:

a) En empresas con **menos de 50 trabajadores** a 29 de febrero de 2020:

- **Mes de mayo:** exoneración del **85%** de las aportaciones empresariales y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

- **Mes de junio**: exoneración del **70%.**

b) En empresas con **50 trabajadores o más** a 29 de febrero de 2020:

- **Mes de mayo:** exoneración del **60%** de las aportaciones empresariales y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

- **Mes de junio**: exoneración del **45%.**

Para los trabajadores que permanezcan en el ERTE:

a) En empresas con **menos de 50 trabajadores** a 29 de febrero de 2020:

- **Mes de mayo:** exoneración del **60%** de las aportaciones empresariales y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

- **Mes de junio**: exoneración del **45%.**

b) En empresas con **50 trabajadores o más** a 29 de febrero de 2020:

- **Mes de mayo:** exoneración del **45%** de las aportaciones empresariales y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

- **Mes de junio**: exoneración del **30%.**

Los periodos en que se apliquen las exoneraciones se considerarán como **efectivamente cotizados**, a todos los efectos.

C) Tramitación de renuncias, variaciones de datos y exoneraciones de cuota:

Las empresas que **renuncien a los ERTEs por fuerza mayor de forma total**, deberán **comunicarlo a la autoridad laboral** en el **plazo de 15 días** a contar desde la fecha de efectos de dicha renuncia.

Dicha renuncia al ERTE o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación tendrá lugar **previa comunicación al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial** de acceso a la protección por desempleo.

En cualquier caso, las empresas deberán **comunicar al SEPE la finalización de la aplicación del ERTE** respecto a la **totalidad o a una parte de los afectados**, bien en el número de éstos o en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.

Las **exenciones en las cotizaciones** en ERTEs por fuerza mayor se aplicarán por la **Tesorería General de la Seguridad Social**, **a instancias de la empresa**, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, y la identificación de los trabajadores afectados y el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada. Dicha comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una **declaración responsable**, que deberá presentarse a través del **sistema RED**, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Para el **control de las exoneraciones** bastará la **verificación** de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación de desempleo para el periodo de que se trate.

2.- ERTES POR CAUSAS ETOP (económicas, técnicas, organizativas, productivas; artículo 23 del RD Ley 8/2020)

Los **ERTEs por causas ETOP** (económicas, técnicas, organizativas o productivas) presentados **hasta el día de hoy, 13 de mayo de 2020**, seguirán siendo aplicables en las **mismas condiciones** en que lo estén siendo, por el tiempo que fueron planteados.

A su vez, a los **ERTEs por causas ETOP** que se inicien **a partir de hoy, 13 de mayo de 2020**, les resultarán de aplicación las **medidas excepcionales** contenidas en el **artículo 23 del RD Ley 8/2020,** que básicamente son las siguientes:

- Periodo de consultas de **7 días** de duración máxima.
- Constitución preferente de la comisión representativa de los trabajadores (en ausencia de representación legal de los mismos) con los **sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa, y en segunda instancia por 3 trabajadores de la empresa, designados por toda la plantilla.
- Constitución de dicha comisión en el plazo improrrogable de **5 días.**
- Informe de la Inspección de Trabajo potestativo, por decisión de la autoridad laboral, en el plazo de **7 días.**

Estos **nuevos ERTEs ETOP** se podrán presentar **mientras esté vigente** y en aplicación **otro previo por causa de fuerza mayor.** Además, si se presentan tras haber **finalizado** otro previo por causa de **fuerza mayor**, tendrán **efectos retroactivos** a la fecha de finalización de este último.

3.- PRESTACIONES DE DESEMPLEO:

Las medidas excepcionales de **reconocimiento de prestaciones de desempleo a quienes no acrediten el periodo de cotización mínima necesaria** para ello; y de **"contador cero"** (no cómputo del periodo que se consuma, a futuro); se mantendrán hasta el **30 de junio de 2020.**

A su vez, el régimen especial de **protección por desempleo para trabajadores fijos discontinuos** se mantendrá hasta el **31 de diciembre de 2020**.

4.- LIMITACIONES RESPECTO A REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL:

Las empresas que tengan su **domicilio fiscal** en países o territorios calificados como **paraísos fiscales, no podrán acogerse a ERTEs por fuerza mayor.**

Además, las **empresas que se acojan a tales ERTEs por fuerza mayor** y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, **no podrán proceder al reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen los ERTEs, **salvo si abonan previamente** el importe correspondiente a la **exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social**. Esta limitación a repartir dividendos **no será de aplicación** para aquellas **empresas** que, a fecha de **29 de febrero de 2020**, tuvieran **menos de 50 trabajadores**.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

5.- COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:

El controvertido compromiso de **mantenimiento del empleo durante 6 meses** para empresas con **ERTEs por fuerza mayor** se mantiene en los siguientes términos:

- Queda **limitado a empresas que hayan aplicado ERTE por fuerza mayor**, y a los **trabajadores que se hayan visto afectados** por los mismos.

- Los **6 meses** se contabilizan **desde la fecha de reanudación de la actividad**, entendida como aquélla en la que se produzca la **reincorporación al trabajo de trabajadores afectados por el ERTE**, aún cuando dicha reincorporación sea parcial o afecte solo a una parte de la plantilla.

- El compromiso **no se entenderá incumplido** cuando se produzcan extinciones de contratos por **despido disciplinario declarado procedente, dimisión del trabajador, fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente total/absoluta/gran invalidez** del trabajador; ni tampoco por el **fin del llamamiento de trabajadores fijos discontinuos** cuando no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

- **Tampoco se considerará incumplido el compromiso**, en el caso de **contratos temporales**, cuando los mismos se extingan por **expiración del tiempo convenido** o por **realización de la obra o servicio determinado** que constituyese su objeto.

- El compromiso de mantenimiento del empleo se valorará en atención a las **específicas características de cada sector** y a la normativa aplicable a los mismos, teniendo en cuenta las **particularidades de aquellas empresas** que presentan una **alta variabilidad o estacionalidad en el empleo**.

- El compromiso de mantenimiento del empleo no **resultará de aplicación a** aquellas empresas en las que concurra un **riesgo de concurso de acreedores**, en los términos del artículo 5.2 de la Ley Concursal.

- Las empresas que **incumplan el 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, previas actuaciones al efecto de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

6.- PROHIBICIÓN DE DESPIDOS (Art. 2 RD Ley 9/2020):

La **prohibición de realizar extinciones de contratos o despidos** por las causas de **fuerza mayor** o por **causas ETOP** (las mismas que justifican los ERTEs); se mantiene **hasta el día 30 de junio de 2020.**

7.- INTERRUPCION DEL COMPUTO DE CONTRATOS TEMPORALES SUSPENDIDOS POR ERTE (Art. 5 RD Ley 9/2020):

Se mantiene también **hasta el día 30 de junio de 2020** la medida de **interrupción de la duración de los contratos temporales** (y de los periodos de referencia), por el tiempo en que se hayan visto **suspendidos por aplicación de ERTE por fuerza mayor o causas ETOP.**

8.- COMISION TRIPARTITA LABORAL DE SEGUIMIENTO:

Se crea una **Comisión de Seguimiento tripartita laboral,** integrada por las personas designadas por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**, **CEOE, CEPYME, CCOO y UGT**, para el **seguimiento de las medidas** que en el ámbito laboral se están adoptando en la fase de excepcionalidad atenuada, el **intercambio de información** y el **debate de las medidas que se propongan** por el Gobierno o cualquiera de las organizaciones que la integran.

9.- POSIBILIDAD DE EXTENSION DE ERTES FUERZA MAYOR, Y MEDIDAS EXCEPCIONALES EN MATERIA DE DESEMPLEO Y COTIZACIONES A LA SS (después del 30 de junio de 2020):

Se faculta al Consejo de Ministros para que, **llegado el 30 de junio de 2020**, pueda **prorrogar la duración de ERTEs por fuerza mayor**, en atención a las **restricciones de actividad** que por razones sanitarias pudieran subsistir a partir de esa fecha.

También podrá el **Consejo de Ministros**, llegado el momento, **prorrogar exoneraciones de cotizaciones a la SS de ERTEs por fuerza mayor**, o **extenderlas a ERTEs por causas ETOP**; así como prorrogar medidas de protección por desempleo, por el tiempo y porcentajes que se determinen.

Para ello, llegado el caso, **será preceptivo consultar a la Comisión tripartita laboral**, con carácter previo a la adopción de tales medidas.

Para resolver cualquier duda o aclaración que sobre esta materia pudieran precisar, no dejen de plantearnos sus consultas.

Reciban un cordial saludo,

Fdo. Fernando Raposo
Rpble. Área de Relaciones Laborales,
SSL y Medio Ambiente

Vitoria-Gasteiz, a 13 de mayo de 2020.

Pasaje Postas 32-7ª
01001 Vitoria-Gasteiz
Tel.: 900 37 30 51
Fax: 945 132 185
Email: sea@sea.es
Twitter : @EmpreSEA
www.sea.es

EMPRESAS ALAVESAS | ARABAKO ENPRESAK