

CIRCULAR INFORMATIVA Nº 77/2020

DEPARTAMENTO: JURIDICO

ASUNTO: R.D.LEY 18/20. MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO. NUEVA REGULACION ERTES

Hoy, 13 de mayo de 2020 se ha publicado el R.D. Ley 18/20, de medidas sociales en defensa del empleo, que entrará en vigor el mismo día de su publicación. Tiene por objetivo proporcionar una respuesta ponderada para atender al panorama de desescalada y reanudación progresiva de la actividad económica, con mecanismos de sostén, racionalidad social y protección de empresas y trabajadores necesario, a través de la aprobación de **medidas especiales en materia de ERTES.**

1.Especialidades en los ERTES por Fuerza Mayor Total (Art. 1.1, 4.1 y 4.5)

- Continúan en situación de **Fuerza Mayor Total** derivada del COVID-19, las empresas que habiendo realizado un ERTE por fuerza mayor, **NO puedan reiniciar su actividad** por dichas causas-

Esos ERTES podrán continuar mientras duren dichas causas y **como máximo hasta el 30 de junio de 2020.**

- Se mantendrán, durante los meses de mayo y junio, las **Exoneraciones de cotizaciones sociales** previstas en el RD. Ley 8/20, es decir:
 1. En Empresas de **menos de 50 trabajadores**: 100% del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la Ley General de Seguridad Social, así como las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
 2. En empresa de **50 o más trabajadores**: será el 75% de exoneración.
- Para los trabajados se considerará **tiempo efectivamente cotizado** en todo caso.

2.Especialidades en los ERTes por Fuerza Mayor Parcial (Art. 1.2, 4.2 y 4.5)

- Estarán en situación de **Fuerza Mayor Parcial** derivada del COVID-19, las empresas que cuenten con un ERTE por fuerza mayor en base al art. 22 del Real Decreto Ley 8/20, desde el momento en que las casusas recogidas en dicho artículo **permitan la recuperación parcial de la actividad**, y como máximo hasta el 30 de junio de 2020.

Las empresas deben decidir sobre la **reincorporación de los trabajadores** afectados por el ERTE en la proporción que se vaya haciendo **necesaria**, primando los ajustes por la vía de reducción de jornada.

- **Exoneraciones de Cotizaciones Sociales, en mayo y junio** dependiendo de si se trata de trabajadores que se mantienen en situación de suspensión por ERTE, o si se de traba de trabajadores que reiniciar la actividad.

a) Trabajadores que Reinician la Actividad:

1- Empresas de menos de 50 trabajadores:

- Mayo: exoneración del 85%
- junio: exoneración del 70%

2- Empresas de 50 o más trabajadores:

- Mayo: exoneración del 60%
- junio: exoneración del 45%

b) Trabajadores que Permanezcan en ERTE:

3- Empresas de menos de 50 trabajadores:

- Mayo: exoneración del 60%
- junio: exoneración del 45%

4- Empresas de 50 o más trabajadores:

- Mayo: exoneración del 45%
- junio: exoneración del 30%

- Para los trabajados se considerará **tiempo efectivamente cotizado** en todo caso.

3. Tramitación y Comunicación de Renunciar, Variaciones y Exoneraciones de cotización. (Art. 1.3, 4.3 y 4.4)

Si se trata de **renuncia total al ERTE** autorizado, deberán comunicar a la **autoridad laboral** en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de dicha renuncia.

Esta renuncia, así como 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, también hay que comunicar al SEPE las variaciones de finalización de la medida, ya sea total o parcial, el porcentaje de actividad de la jornada individual de los trabajadores y a cuántos de ellos afecta.

Las Exenciones de cotización las realiza la TGSS **a instancia de la empresa**, comunicando si ha recuperado la actividad o no, si ha renunciado al ERTE, y a quién afecta, mediante **declaración responsable** (una por cada CCC) **a través del sistema RED**.

Esta presentación debe realizarse ante la TGSS antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas, hasta el penúltimo día del mes natural inmediatamente siguiente al devengo de dichas cuotas. **Si no se presentan, no se aplicarán las exoneraciones**.

Habrá intercambio de información entre el SEPE y la TGSS para comprobar estos datos.

Estas exenciones de cuotas las aplica la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación identificando los trabajadores afectados, y los períodos de suspensión o reducción de jornada.

4. Especialidades en los ERTEs por causa económica, técnica, organizativa y de producción (ETOP) comunicados a partir del desconfiamiento (Art. 2)

- **Se les aplicará lo dispuesto en el art. 23 del RDL 8/2020**, con sus especialidades, es decir, el procedimiento será abreviado (plazos más cortos), tendrán prioridad los sindicatos frente a la comisión ad hoc para negociar las condiciones del ERTE, y el informe de la Inspección de Trabajo será potestativo y no preceptivo.
- Cuando un ERTE ETOP suceda a uno por Fuerza Mayor, **se podrá iniciar cuando aún esté vigente el ERTE por fuerza mayor**.

- Si se inicia tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, los efectos se retrotraerán a la fecha de finalización del mismo. **Serán consecutivos.**
- **Los ERTEs vigentes** tras la entrada en vigor de este RDL, se seguirán aplicando en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y **hasta el término referido en la misma.**

5. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo. (Art. 3)

- Las medidas previstas en los apartados 1 a 5 del art. 25 del RDL 8/2020, se seguirán aplicando hasta el 30 de junio de 2020. Es decir, **a partir del 30 de junio, empezará a computar para el trabajador** el período de prestación por desempleo, consumiendo del período generado.
- Las medidas reguladas en el art. 25.6 del mismo RD, se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020. Es el caso de **los fijos discontinuos.**

6. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.

- No podrán acogerse a ERTEs de fuerza mayor las empresas que tenga su domicilio fiscal en **paraísos fiscales.**
- **No podrán proceder al reparto de dividendos** las empresas que se acojan a ERTE de fuerza mayor, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la SS. **Salvo la empresa el 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores.**

7. Mantenimiento del Empleo. (Disposición Final primera)

Modificación de la DA sexta del RDL 8/2020:

El alcance del compromiso de mantenimiento del empleo se especifica en los siguientes términos:

- Solo está referido a los ERTEs por **Fuerza Mayor.**

- Las medidas extraordinarias de ERTes por fuerza mayor, sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante **6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad**, se entiende por tal **la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aunque sea parcial** o solo afecte a una parte de la plantilla.
- Se incumplirá si se realizan despidos o extinciones de contratos.
- **No se considerará incumplido** cuando el contrato se extinga por despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por fin del llamamiento de contratos fijos- discontinuos cuando supongan interrupción y no despido.
- **En contratos temporales**, no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del plazo del tiempo convenido o la realización de obra o servicio no pueda realizarse de forma inmediata.
- Estos compromisos de mantenimiento del empleo **se valorarán según sectores y norma aplicable**.
- No deberán mantener el empleo las empresas que se encuentran en **riesgo de concurso de acreedores**.
- Las empresas que **incumplan** este compromiso, **deberán reintegrar la totalidad** del importe de las **cotizaciones que se les habían exonerado**, con recargo e intereses de demora.

Disposición final segunda. Modificación del RDL 9/2020

Disposición final tercera. Entrada en vigor y vigencia: entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOE, manteniendo su vigencia durante el estado de alarma y sus posibles prórrogas.

Los artículos 2 y 5 mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.

Dpto. Jurídico