



MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

En el B.O.E. de hoy, 13 de mayo, se ha publicado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, por el que se aprueban nuevas medidas, de carácter social, que pretenden proteger el empleo de los trabajadores en el contexto de la lucha contra la COVID-19.

Las medidas incluidas en esta nueva norma recogen los acuerdos alcanzados entre los agentes sociales y el Gobierno y pretenden ayudar a que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan transitar hasta un escenario de "nueva normalidad", salvaguardar el empleo y proteger especialmente a las personas trabajadoras.

MEDIDAS APLICABLES A LOS ERTES POR FUERZA MAYOR

Desde el mismo día 13 de mayo, continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 aquellas empresas y entidades que contaran con un ERTE por fuerza mayor y estuvieran afectadas por las causas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.


Este límite temporal podrá ser prorrogado mediante acuerdo de Consejo de Ministros, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado ese día.

También, hasta el próximo 30 de junio, se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un ERTE por fuerza mayor, pero se haya producido una recuperación parcial de su actividad. En estos casos, se procederá a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Las empresas afectadas por un ERTE por fuerza mayor deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los ERTES o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

Fecha: 14/05/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 1/5
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	----------------

Cód. Documento: 09-RRHH-20	MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
-------------------------------	--	---

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al SEPE aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.

MEDIDAS APLICABLES A LOS ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN FUERZA MAYOR

En cuanto a los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que se inicien entre el 13 de mayo de 2020 y el 30 de junio, previendo que estos sucedan a ERTES por fuerza mayor, se establecen las siguientes medidas:

- Para los ERTES vigentes a 13 de mayo de 2020, se mantienen las condiciones previstas en la comunicación final de la empresa hasta la fecha de finalización referida en la misma.
- Para los ERTES que se inicien entre el 13 de mayo de 2020 y el 30 de junio, se les aplicará el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 con las siguientes peculiaridades:
 - a) Podrán iniciarse mientras esté en vigor un ERTE por fuerza mayor.
 - b) Retrotraer los efectos a la fecha en la que finaliza el ERTE por causa de fuerza mayor cuando debido a causas ETOP se inicie después de finalizado aquél.

MEDIDAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN


Se establece un conjunto de reglas para aplicar las exoneraciones de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los supuestos de prórroga del ERTE distinguiendo entre los supuestos de fuerza mayor total y parcial.

En una situación de ERTE Total, la TGSS exonerará a dichas empresas, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, del abono de la aportación empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, distinguiendo en función de la dimensión de la plantilla a 29 de febrero de 2020:

- Si, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social la exoneración es del 100%.
- Si tuvieran 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

En una situación de ERTE Parcial, las empresas y entidades quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

Fecha: 14/05/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 2/5
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	----------------

Cód. Documento: 09-RRHH-20	MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO	 GLEZCO [®] asesores y consultores
-------------------------------	--	---

- a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad, se establece una distinción en función de la plantilla de la empresa a 29 de febrero de 2020:
- Empresas con menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social la exención alcanzará el 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
 - Empresas con 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020
- b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas, también se establece una distinción en función de la plantilla a 29 de febrero de 2020:
- Empresas con menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
 - Empresas con 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta, la exención alcanzará el 45% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.


La TGSS aplicará las exenciones en la cotización a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada. Esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED de la Seguridad Social.

LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a la prórroga de los ERTES regulada en este real decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a la prórroga de los ERTES por fuerza mayor regulada en este real decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que apliquen estos ERTE, salvo si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

Fecha: 14/05/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 3/5
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	----------------

Cód. Documento: 09-RRHH-20	MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO	
-------------------------------	--	--

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.


Asimismo, se establece que no se tendrá en cuenta ese ejercicio en que no se distribuyan dividendos a efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios en caso de falta de distribución de dividendos.

CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO

En relación con la cláusula de salvaguarda del empleo de las personas trabajadoras afectadas por un ERTE de fuerza mayor durante un período de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad se ha modificado la redacción inicial de la misma en los siguientes términos:

- a) El cómputo de seis meses empezará a contar desde la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, aun cuando ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.
- b) Se establece que el compromiso de mantenimiento del empleo se considerará incumplido si se produce el despido o extinción del contrato de cualquier persona trabajadora afectada por un ERTE de fuerza mayor, con las siguientes excepciones: No se considerará incumplido dicho compromiso cuando estos contratos se extingan por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y extinción de un contrato temporal por finalización de su vigencia o por el fin de la obra o servicio contratado.
- c) Este compromiso de mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas del sector y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas con alta variabilidad o estacionalidad del empleo.
- d) Este compromiso de mantenimiento del empleo no se aplicará a aquellas empresas que tengan riesgo de entrar en concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- e) Las empresas que incumplan este compromiso deberán devolver todas las cuotas de las que fueron exoneradas, con recargo e intereses de demora, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá acreditar el incumplimiento y determinar las cantidades a reintegrar.

Fecha: 14/05/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 4/5
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	----------------

Cód. Documento: 09-RRHH-20	MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO	
-------------------------------	--	--

AMPLIACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 9/2020

En paralelo a la ampliación a 30 de junio de las medidas flexibilizadoras de los ERTES, se modifica la Disposición Final Tercera del Real Decreto-Ley 9/2020, aplicando esta misma fecha a las siguientes medidas:

- a) La fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan los ERTES derivados del COVID-19 no justifican la extinción del contrato de trabajo.
- b) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP, interrumpirá el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

DEPARTAMENTO RRHH



Fecha: 14/05/2020	DEPARTAMENTO: RRHH	REALIZADO POR: RRHH	REVISADO POR: MII	Página: 5/5
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------	----------------