

Acord sobre l'extensió dels expedients de suspensió temporal d'ocupació (ERTO) i les seues condicions. Reial decret llei 18/2020, de 12 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació.

El dimecres 13 de maig, el BOE publicava el Reial decret llei 18/2020, de 13 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació, pel qual el Consell de Ministres donava forma legal a l'acord subscrit divendres anterior pel Govern, CCOO i UGT, i les patronals CEOE i CEPIME. En aquest, a canvi de prorrogar amb data límit de 30 de juny de 2020 (prorrogable mitjançant acord del Consell de Ministres) es flexibilitza la prohibició d'acomiadar durant la vigència de l'estat d'alarma.

ERTO per força major (FM)

En el marc de les mesures excepcionals aprovades en el RDL 8/2020 es crea la figura dels ERTO per força major parcial, així:

- **Força major total:** aplicable a aquelles empreses que ja compten amb un ERTO per força major emparat en causes COVID que siguen afectades per causes que impedisquen el seu retorn a l'activitat.

- **Força major parcial:** aplicable a aquelles empreses que ja compten amb un ERTO per força major emparat en causes COVID; aquests es convertiran en ERTO per força major parcials des del moment en què siga possible el retorn gradual a l'activitat. En aquest cas, les empreses hauran de reincorporar-hi les persones afectades per l'ERTO de manera gradual, prevalent sempre la modalitat de reducció de jornada (és possible reconvertir un ERTO de suspensió de jornades en un de reducció durant la seua vigència). En ambdós casos el límit temporal d'aplicació dels ERTO per força major COVID serà el 30 de juny.

La disposició addicional 1a faculta el Consell de Ministres a ampliar aquest límit temporal d'acord amb la situació sanitària.

La incorporació de les treballadores i treballadors a l'activitat la decidirà l'empresa en la proporció que necessite per al desenvolupament de la seua activitat, prevalent els ajustos via reducció de jornada.

Operaran les següents exoneracions de l'abonament de l'aportació empresarial a la cotització a la Seguretat Social i per conceptes de recaptació conjunta, reportada al maig i juny, fixades en funció del nombre de treballadors o assimilats a aquests que l'empresa tinguera en alta en la Seguretat Social en data 29 de febrer de 2020:



Per als treballadors que reinicien l'activitat:

a) En empreses de menys de 50 treballadors:

maig: exoneració del 85 %

juny: exoneració del 70 %

b) En empreses de 50 o més treballadors:

maig: exoneració del 60 %

juny: exoneració del 45 %

Per als treballadors que romanguen en l'ERTO:

a) En empreses de menys de 50 treballadors:

maig: exoneració del 60 %

juny: exoneració del 45 %

b) En empreses de 50 o més treballadors:

maig: exoneració del 45 %

juny: exoneració del 30 %

Aquestes exoneracions no tindran efectes per a les treballadores i treballadors, i el període en què s'apliquen es considerarà com efectivament cotitzat a tots els efectes.

Tramitació de renúncies, variacions de dades i exoneracions (articles 1.3, 4.3 i 4.4)

Les empreses hauran de comunicar a l'autoritat laboral la renúncia total, si escau, a l'ERTO de força major, en el termini de 15 dies des de la data d'efectes d'aquella.

Aquesta renúncia a l'ERTO o, si escau, la suspensió o regularització del pagament de les prestacions que deriven de la seua modificació tindrà lloc després de la comunicació prèvia al SEPE de les variacions en les dades contingudes en la sol·licitud col·lectiva inicial d'accés a la protecció per desocupació.

En qualsevol cas, les empreses hauran de comunicar al SEPE la finalització de l'aplicació de l'ERTO respecte a la totalitat o a una part de les persones afectades, bé en el nombre d'aquestes o en el percentatge d'activitat parcial de la seua jornada individual.



Les exempcions en la cotització en ERTO de força major seran aplicades per la Tresoreria General de la Seguretat Social, a instàncies de l'empresa, després de la comunicació prèvia sobre la situació de força major total o parcial i la identificació de les persones treballadores afectades i el període de suspensió de contractes o reducció de jornada.

Aquesta comunicació es realitzarà, per cada codi de compte de cotització, mitjançant una declaració responsable, que haurà de presentar-se a través del sistema Xarxa, abans que se sol·licite el càlcul de la liquidació de quotes corresponent.

Per al control d'aquestes exoneracions serà suficient la verificació que el SEPE reconega les corresponents prestacions per desocupació per al període de què es tracte.

Què s'entén per ERTO de Força Major Total i Parcial segons el RD Llei 18/2020

FM TOTAL:

impossibilitat de l'empresa de reiniciar l'activitat per les causes establides en l'article 22 del RD Llei 8/2020, de 17 de març. Les empreses que a data 13 de maig 2020 tinga ERTO FM TOTAL poden continuar en aquesta situació fins al 30 de juny de 2020.

FM PARCIAL:

les empreses que puguen recuperar parcialment la seua activitat podran procedir a la incorporació de persones treballadores, afectades per ERTO, prevalent els ajustos en termes de reducció de jornada, fins al 30 de juny de 2020.



ERTO DE FORÇA MAJOR PARCIAL

Modalitat introduïda en l'Acord Social en Defensa de l'Ocupació.

Per a empreses que reinicien la seua activitat, podent combinar treballadors en actiu i suspesos.

Les incorporacions es realitzaran prevalent els ajustos en termes de reducció de jornada.

Exoneracions de quota:

- Pel que fa al personal que reprenge la seua activitat:
 - Si l'empresa té menys de 50 persones treballadores: l'exoneració serà del 85% de les quotes del mes de maig, i del 70% el mes de juny.
 - Si l'empresa té 50 o més persones treballadores: l'exoneració aconseguirà el 60% al maig i el 45% al juny.
- Per al personal que continue amb els seus contractes suspesos:
 - Si l'empresa té en plantilla menys de 50 persones treballadores: l'exoneració serà del 60% (quotes de maig) i del 45% al juny.
 - Si l'empresa té 50 o més persones treballadores: l'exoneració serà del 45% i del 30% respectivament.



ERTO per causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció (ETOP)

Els ERTO ETOP que s'inicien a partir del 13 de maig de 2020 es podran acollir a la regulació especial feta pel RDL 8/2020, amb els canvis següents:

- Des de la publicació d'aquest RDL es podrà tramitar un ERTO ETOP mentre estiga vigent un ERTO per força major.
- Quan s'aplique un ERTO ETOP després de la finalització d'un ERTO per força major, la data d'efectes de l'expedient de regulació serà la del primer expedient, això és, el de força major.
- Aquells expedients per causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció vigents en la data de publicació del RDL 18/2020 continuaran sent en els mateixos termes que consten en la decisió final comunicada per l'empresari als treballadors i treballadores.

Extensió de mesures de desocupació

Per mitjà d'aquest RDL es prorroguen també fins al 30 de juny, amb caràcter general, i fins al 30 de desembre, per al cas de les persones fixes discontinües, les regles especials de cobrament de la prestació de desocupació establides en l'article 25 del RDL 8/2020 per a persones afectades per ERTO ETOP i d'FM vinculades a la COVID:

- Possibilitat de cobrar prestació de desocupació encara que no es tinga el període mínim cotitzat.
- No còmput de la prestació de desocupació pel període de desocupació de l'article 25 RDL8/2020 - desocupació especial durant els ERTO-, continuaran aplicant-se fins al dia 30, amb l'excepció de l'atur especial dels fixos discontinus, que prolongarà la seua vigència fins al 31 de desembre.

Límits relacionats amb repartiment de dividendes i transparència fiscal (article 5)

L'article 4 d'aquest RDL estableix que cap empresa que tinga el seu domicili fiscal en un paradís fiscal es podrà acollir a aquestes mesures d'excepció. En la pràctica, l'impacte d'aquesta qüestió és molt limitat. D'altra banda, a més, introdueix la prohibició de repartir dividendes a compte de l'exercici fiscal 2020 a empreses que s'hagen acollit a aquestes mesures. D'aquesta prohibició s'exclouen empreses de menys de 50 persones ocupades en data 29 de febrer de 2020.

Compromís de manteniment de l'ocupació

Afecta només les empreses que hagen aplicat ERTO d'FM. Aquestes empreses no podran acomiadar per causa no imputable al treballador en els sis mesos següents a la data de represa de l'activitat (parcial o total) sota pena de retornar les cotitzacions de les quals hagen sigut exonerades, amb recàrrec i multa.

Aquesta 'prohibició d'acomiar' no afecta acomiadaments disciplinaris procedents (imputables al treballador), ni cessaments regulars de contractes temporals, per expiració del termini convingut o



fi de la causa que el va motivar. El mateix succeeix amb baixes voluntàries, jubilacions, incapacitats o finalitzacions del període de servei en els fixos discontinus.

Tampoc s'aplicarà a les empreses que estiguen en risc de concurs de creditors imminent de conformitat amb la Llei concursal.

Aquesta prohibició d'acomiadaments es flexibilitzarà en funció del sector d'activitat. La “prohibició de l'acomiadament” per causa imputable a la COVID-19 i l'extensió de la duració dels contractes temporals suspesos per un ERTO dels articles 2 i 5 del RDL 9/2020, mantindran la seua vigència fins al 30 de juny.

Suspensió de contractes temporals

Es mantindrà, fins al 30 de juny de 2020, la previsió recollida en l'article 5 del Reial decret llei 9/2020 que la suspensió dels contractes temporals per ERTO de força major i ETOP, vinculats a la COVID-19, suposarà la interrupció del còmput de la duració d'aquests contractes i dels períodes de referència equivalents al període suspès.

Extensió i Comissió Tripartita

Aquest Reial decret llei permet al Consell de Ministres l'extensió de les mesures més enllà del 30 de juny, si continuen les restriccions sanitàries. Per a això, es crea una comissió tripartida de seguiment formada pels ministeris de Treball i de Seguretat Social i Igualtat, la CEOE, CEPIME i els sindicats CCOO i UGT. Aquesta comissió tindrà una funció consultiva prèvia.

