

REAL DECRETO LEY 18/2020 DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Grupo Asesor Ros les informa de las novedades establecidas en el RD 18/2020, publicado el día 13 de mayo.

PRÓRROGA ERTES:

El Gobierno ha dado a conocer su decisión de alargar los ERTes por coronavirus hasta el próximo 30 de junio. Pese a que la fecha de 30 de junio es el límite señalado para la extensión de los ERTes, el Ejecutivo se reserva el derecho a prorrogar este plazo si persisten restricciones de actividad por razones sanitarias llegada esa fecha.

En concreto, el decreto, aprobado por el Consejo de Ministros, contempla extender hasta el 30 de junio de este año los ERTes de fuerza mayor derivados del Covid-19. Ya sea por fuerza mayor total (sin reinicio de la actividad) o parcial (recuperación de una parte de la actividad). En este último caso, se señala que, a la hora de reincorporar trabajadores a la actividad, se primarán los ajustes vía reducción de jornada.

Igualmente la norma establece que no podrán acogerse a ERTes de fuerza mayor las empresas y entidades con domicilio en paraísos fiscales.

También establece que las empresas que se acojan a estos procedimientos no podrán repartir dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación del ERTE, excepto si devuelven a la Seguridad Social las cuotas de las que fueron exoneradas. No obstante, esta limitación no será aplicable a las empresas que, a 29 de febrero de este año, contaran con menos de 50 trabajadores.

TRANSICIÓN ERTES:

De acuerdo con este Real Decreto-ley, se facilitará la transición de ERTes de fuerza mayor a ERTes por causas organizativas, técnicas, económicas o de producción. A los ERTes por causas organizativas, económicas, técnicas o de producción, que se inicien tras la entrada en vigor de este nuevo decreto y hasta el 30 de junio, les serán de aplicación las características especiales establecidas en la regulación del 17 de marzo. Se permitirá, además, que estos últimos se tramiten mientras esté vigente un ERTE de fuerza mayor.

Igualmente se indica que cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

PRESTACIONES DESEMPLEO:

En cuanto a las prestaciones por desempleo asociadas a los ERTes (que se conceden sin necesidad de cumplir el periodo de carencia) se mantendrán hasta el 30 de junio.

Salvo en los casos de los fijos-discontinuos, que serán de aplicación hasta el 31 de diciembre.

Todo ello con la posibilidad de prorrogar estas prestaciones si así lo viese necesario.

EXENCIÓN CUOTAS

La regulación que se dio a mediados de marzo a los ERTes por fuerza mayor derivados del Covid-19, establece una exoneración de cotizaciones del 75% para las empresas que a 29 de febrero de este año tuvieran más de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social y del 100% para las que tuvieran menos de 50 trabajadores. En el texto del decreto se señala que estas exenciones se mantendrán en mayo y junio para los ERTes de fuerza mayor total.

En el caso de ERTes de fuerza mayor parcial, la empresa, a partir de la fecha de efectos de la renuncia al ERTE, se beneficiará de una exención de la cuota empresarial por los trabajadores que vuelvan a su actividad del 85% en mayo y del 70% en junio, siempre en el supuesto de que a 29 de febrero de este su plantilla fuera inferior a 50 trabajadores. Si contaba con más de 50 a dicha fecha, la exención alcanzará el 60% en mayo y el 45% en junio.

En el caso de los trabajadores que continúen con sus contratos suspendidos desde la fecha de efectos de la renuncia al ERTE, la exención empresarial será del 60% en mayo y del 45% en junio para empresas de menos de 50 trabajadores. Por su parte, será del 45% en mayo y del 30% en junio para las que tengan más de 50 empleados.

Todas estas exenciones podrán ser prorrogadas en los mismos términos o en otros distintos, si así lo decide el Consejo de Ministros, o ser extendidas a ERTes basados en causas objetivas.

MANTENIMIENTO DE EMPLEO:

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la

realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Consecuencias del incumplimiento:

Las empresas que incumplan este 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.

En GRUPO ASESOR ROS trabajamos para ayudarles a superar esta situación de crisis, estamos a su disposición para cuantas consultas, aclaraciones y tramites precisen, especialmente el departamento laboral para la presentación de ERTE's y aplazamientos de Seguridad Social, el departamento fiscal para la tramitación de declaraciones de impuestos y aplazamientos tributarios y el departamento jurídico para cuestiones relativas a procesos mercantiles, hipotecarios, renegociación de alquiler con proveedores y clientes, etc...

Elche, 13 de Mayo de 2020