

13/05/2020

DESTACADOS DEL RD-LEY 18/2020

MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

- Desde hoy 13/05, hasta 30/06 extiende la vigencia de los ERTE por fuerza mayor derivados de Covidien-19, es decir las empresas con actividad suspendida. En Consejo de Ministres posteriores esta medida podrá ser prorrogada (faltaba la dosis de inseguridad una vez más) en determinados sectores (comercio y sector horeca)

- Dado que el Plan para la transición a la nueva normalidad permite reactivar gradualmente las activitas suspendidas, se considerará que estas se podrán acoger a una modificación de ERTE para pasar a una fuerza mayor parcial (FMP), pero como máximo hasta el 30/06 / 2020: Con este fin las empresas pueden desafectar totalmente a uno o varios trabajadores y dejar a los demás en ERTE, o bien desafectar a uno o varios trabajadores de forma parcial, y de forma gradual atendiendo a la necesidad de que tengan para desarrollar su actividad. CUENTA: Hay que comunicarlo al SEPE, en Trabajo y en TGSS, por tanto en caso de hacerlo avísanos para poder hacer la tramitación adecuada.

- No podrán acogerse a ERTE de fuerza mayor parcial las empresas y entidades con domicilio en paraísos fiscales. Además, cualesquiera empresa, en residencia en paraíso o no, que acoja a estos procedimientos no podrán repartir dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación del ERTE (2020), excepto si retornan a la Seguridad Social las cuotas de las que fueron exoneradas. Sin embargo, esta limitación no será aplicable a las empresas que, a 29 de febrero de este año, contarán con menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

- Las medidas de protección por desempleo asociadas a estos ERTE (que se conceden sin necesidad de cumplir el periodo de carencia y sin computar

el lapso temporal a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción) se mantendrán hasta el 30 de junio, excepto las de los fijos - Discontinuos, que serán de aplicación hasta el 31 de diciembre.

- A partir de las diferentes fases de desconfinamiento se facilitará la transición de ERTE por fuerza mayor a ERTE ITOP (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -ETOP-) y los será de aplicación la flexibilización en la tratación que regula el RD- Ley 8 / 2020. se permite que estos últimos se tramiten mientras estén vigentes los primeros, siendo la fecha de efectos inicial del ERTE ITOP la de finalización del ERTE por fuerza mayor.
- Se mantiene la exoneración de cuotas a la SS en los ERTE por fuerza mayor, por los meses de mayo y junio, pero en aquellos casos en que se pasen a fuerza mayor temporal, las exenciones en la cuotas de SS tendrán los siguientes cambios:

		FUERZA MAYOR TOTAL (FMT)	
		Mayo	Junio
A 29/02/20	- de 50 T.	100%	100%
	+ de 50 T.	75%	75%

Recordamos:

FMT: ERTE por fuerza mayor afectado por causas del art. 22 RDL 8/2020 en empresas que no reinician la actividad -se mantiene la suspensión-.

FMP: ERTE por fuerza mayor afectado por causas del art. 22 RDL 8/2020 en empresas que reinician su actividad -se desafectan trabajadores, total o parcialmente, y/o con reducción de jornada-.

		FUERZA MAYOR PARCIAL (FMP)			
		Mayo		Junio	
		Trabajadores reingreso*	Trabajadores no reingreso**	Trabajadores reingreso*	Trabajadores no reingreso**
A 29/02/20	- de 50 T.	85%	60%	70%	45%
	+ de 50 T.	60%	45%	45%	30%

* A partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde el reinicio. ** A partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

- Estas exenciones podrán ser prorrogadas en meses sucesivos o, incluso, extenderlas a los ERTE ITOP, si así lo decide el Consejo de Ministros a propuesta de la Comisión de Seguimiento creada al efecto.

- En relación con la obligación del mantenimiento del empleo de los afectados por el ERTE de fuerza mayor durante un periodo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, se flexibiliza:
 - El período de 6 meses empezará a contar desde la reprene de actividad, aunque ésta sea parcial o sólo afecte parte de la plantilla.
 - Este compromiso de mantenimiento del empleo se considerará incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquier trabajador afectado por el ERTE de fuerza mayor, pero con salvedades: 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.
 - Como novedad, se detalla que este compromiso de mantener el empleo no se aplicará a aquellas empresas que tengan riesgo de entrar en concurso de acreedores.
 - En el caso de incumplimiento de esta cláusula, las empresas deberán devolver todas las cuotas de las que fueron exoneradas con recargo e intereses de demora, previa actuación a efectos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que ha acreditar el incumplimiento y determinar las cantidades a reintegrar.
 - Aquí tenemos un problema interpretativo, ya que la norma no aclara si la devolución es relativa a las cuotas del trabajador afectado o bien a todas las que han sido previamente exoneradas.

- Se amplía hasta el 30.06.2020 la limitación a la extinción de contratos de trabajo y despidos en la base de la fuerza mayor y en las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, derivadas de Covid-19

- Se amplía la suspensión del cómputo de vigencia de los contratos temporales afectados por los ERTE hasta 06/30/2020