

NUEVAS MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Real Decreto Ley 18/2020 de 2020 de 12 de mayo

Barcelona, 13 de mayo de 2020

Hoy se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, tras el Acuerdo alcanzado con los agentes sociales el pasado lunes 11 de mayo, que entra en vigor hoy y cuya principal medida es la prolongación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor hasta el próximo 30 de junio.

A continuación, les detallamos algunas de las medidas más relevantes adoptadas en este real decreto:

- La prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020
- El reparto de dividendos y transparencia fiscal
- Aspectos sobre la exoneración de cuotas a la Seguridad Social

1. ERTE POR FUERZA MAYOR:

Se faculta a las empresas que se acogieron a ERTE por causa de fuerza mayor en virtud del artículo 22 del Real Decreto 8/2020 a continuar en dicha situación de fuerza mayor, mientras perduren la causas que la motivaron y en todo caso, hasta el próximo día 30 de junio de 2020.

Se distinguen dos situaciones:

- Fuerza mayor total (sin reanudación de la actividad)
- Fuerza mayor parcial (recuperación parcial de la actividad hasta el 30 de junio). En este caso, el acuerdo señala que en la reincorporación parcial primarán los ajustes vía reducción de jornada.

Se desvincula por tanto la duración de los ERTE por causa de fuerza mayor a la situación de Estado de Alarma.

El Consejo de Ministros podrá extender la fecha del 30 de junio de 2020 para ciertos sectores de actividad, cuando así lo estime conveniente el Gobierno.

2. EMPRESAS CON DOMICILIOS SOCIALES EN PARAÍDOS FISCALES:

No podrán acogerse a ERTE por causa de fuerza mayor las empresas y entidades con domicilio en paraísos fiscales.

NUEVAS MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Real Decreto Ley 18/2020 de 2020 de 12 de mayo

3. REPARTO DE DIVIDENDOS:

Se establece la imposibilidad de repartir dividendos en aquellas empresas que se hayan acogido a este tipo de ERTE, formulando dos excepciones en las que sí procedería por el contrario tal reparto:

- Si la empresa procediera, con carácter previo, a la devolución de las cuotas de Seguridad Social de las cual se había venido beneficiando, y;
- Aquellas empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran una plantilla de menos de 50 trabajadores.

Si que se pueden repartir los dividendos correspondientes al ejercicio 2019, es decir, el reparto de dividendos durante el ejercicio de 2020 a cuenta de los resultados de 2019 es perfectamente compatible con la norma. Resultará incompatible el reparto de dividendos correspondientes al 2020, es decir, coincidentes con el ejercicio en el que se aplicó el ERTE.

Asimismo, los accionistas no podrán abandonar la compañía ni ser compensados si no se reparten dividendos en un ejercicio.

4. PRESTACIONES POR DESEMPLEO ASOCIADAS A LOS ERTE:

Las prestaciones extraordinarias por desempleo asociadas a los ERTE, concedidas sin necesidad de cumplir el preceptivo periodo de carencia, se mantienen hasta el 30 de junio, a excepción de lo relativo a los trabajadores fijos discontinuos, a los que las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo se mantienen hasta el 31 de diciembre de 2020.

5. EXONERACIÓN DE COTIZACIONES A LAS EMPRESAS:

Hay que distinguir dos situaciones:

1.- ERTE por causa de fuerza mayor total: la ya prevista exoneración del 100% para empresas de menos de 50 trabajadores y del 75% para empresas de más de 50 trabajadores seguirá manteniéndose para las cuotas de mayo y junio de 2020.

2.-ERTE por causa de fuerza mayor parcial: se diferencian a su vez dos supuestos, en función de la reanudación de la actividad:

2.1 Reanudación de la actividad

2.1.1 Empresas con menos de 50 trabajadores: se producirá una exoneración del 85% en mayo y del 70% en junio de 2020.

2.1.2 Empresas con más de 50 trabajadores: se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio de 2020.

NUEVAS MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Real Decreto Ley 18/2020 de 2020 de 12 de mayo

2.2 No reanudación de la actividad

2.2.1 Empresas con menos de 50 trabajadores: se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio de 2020.

2.2.2 Empresas con más de 50 trabajadores: se producirá una exoneración del 45% en mayo y del 30% en junio de 2020.

6. POSIBILIDAD DE PASAR DE UN ERTE POR FUERZA MAYOR A UN ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS (ETOP):

Es posible iniciar la tramitación de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) mientras siga vigente un expediente por causa de fuerza mayor.

Asimismo, se faculta el cambio, sin solución de continuidad, de un ERTE por fuerza mayor a otro por causas ETOP estableciendo que se retrotraerá a la fecha de finalización del primero.

7. CLÁUSULA DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:

Se flexibiliza la cláusula de mantenimiento de empleo en el sentido de que el cómputo de 6 meses a los que se refiere la mencionada cláusula empezará a contarse desde la incorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE (aunque ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla).

Aunque desde MMTA ya considerábamos esta posición, la norma establece que la fórmula de mantenimiento de empleo sólo será aplicable a los ERTE por causa de fuerza mayor y que la prohibición no alcanza a los supuestos de 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 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.

Tampoco será de aplicación la cláusula de salvaguarda de empleo a aquellas empresas que estén en riesgo de concurso de acreedores en los términos que prevé el artículo 5.2 de la Ley Concursal. Dicha circunstancia deberá acreditarse ante la Inspección de Trabajo.

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.