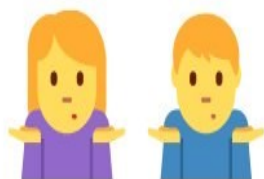


OPCIÓN DE PRÓRROGA ERTES HASTA EL 30 DE JUNIO 2020. COVID 19

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

BOE Núm. 134, miércoles 13 mayo de 2020



Tens dubtes sobre les mesures econòmiques per a empreses i autònoms presses per la crisi del Covid-19?



L'Agència de Desenvolupament Comarcal de la Mancomunitat de l'Horta Sud respon en:

#QuedatACasa

#JuntsVencerem



Mancomunitat
Intermunicipal
de l'Horta Sud



663014140



adl@mancohortasud.es

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO



Las empresas que no puedan reiniciar su actividad, por causas de fuerza mayor, podrán **prorrogar el ERTE hasta el 30 de junio**.

Si la empresa recupera parcialmente su actividad podrá ir reincorporando a las personas afectadas por el ERTE en la medida de sus necesidades.

#AcuerdoSocial



ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO



- **Prórroga de los ERTE hasta el 30 de junio** y flexibilización de sus condiciones para el regreso paulatino de la actividad
- Compromiso de **mantenimiento del empleo** durante seis meses
- **Las empresas domiciliadas en paraísos fiscales** no podrán acogerse a ERTE
- Aquellas empresas que se acojan a ERTE por fuerza mayor **no podrán proceder al reparto de dividendos**
- **Comisión tripartita** para el seguimiento de las medidas
- **Exoneración del 100% de las cuotas** a empresas en ERTE de fuerza mayor
- **Incentivos**, mediante exención de cuotas en mayo y junio, para empresas que recuperen parcialmente su actividad



1) PERIODO DE APLICACIÓN DE LA PRÓRROGA.

Empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas **Y EN NINGÚN CASO MÁS ALLÁ DEL 30 DE JUNIO DE 2020.**

Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

2) PLAZOS PARA SU COMIUNICACIÓN.

Las empresas y entidades deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo 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 expedientes de regulación temporal de empleo 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 Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal 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, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

3) PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN COMUNICADOS A PARTIR DEL DESCONFINAMIENTO

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo.

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.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

4) MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. Compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses.

Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables **HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020**.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables **HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2020**.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas 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.

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 Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

5) MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará, **respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020**, a las empresas y entidades a las que se refiere el apartado 1 del artículo 1 del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, **SIEMPRE QUE, A 29 DE FEBRERO DE 2020, TUVIERAN MENOS DE CINCUENTA TRABAJADORES**, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.

Si las citadas empresas y entidades **TUVIERAN CINCUENTA 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.

Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, **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**, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Si en esa fecha la empresa hubiera tenido **cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta**, 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**.

Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, 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, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social

a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta 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. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

6) INCOMPATIBILIDADES CON LA PRÓROGA. 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** conforme a la normativa vigente **NO PODRÁN** acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de 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 se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

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