
DE :	SECRETARIO GENERAL	ARCHIVO:	Príncipe de Vergara, 74 28006 - MADRID
A:	ORGANIZACIONES MIEMBRO	N/REF:	jl v/mm Telf.: 91.562.55.90 Fax: 91.562.57.58 Web: www.confemetal.es E-mail: confemetal@confemetal.es
FECHA:	13 de mayo de 2020	S/REF:	

◆ **ASUNTO: Medidas sociales en defensa del empleo.** ◆

CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL METAL

Querido/a amigo/a:

Adjunto te remito **Real Decreto-ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que aprueba el “Acuerdo Social para la Defensa del Empleo”, acordado por el Gobierno, CEOE-CEPYME, CC.OO y UGT.

La norma que entra en vigor el día 13 de mayo, día de su publicación en el BOE, establece los siguientes contenidos:

1. FUERZA MAYOR TOTAL (Artículos 1.1, 4.1 y 4.5).

Desde el 13 de mayo continuarán en situación de fuerza mayor derivada del COVID-19 las empresas que, teniendo un ERTE de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, estén afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad.

De esta forma se desvincula la prolongación de estos ERTES del estado de alarma y del proceso de desescalada al vincularla a la pervivencia de las causas de fuerza mayor descritas en el artículo 22 citado (suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria).

Dichos ERTES podrán continuar mientras duren dichas causas y como máximo hasta el 30 de junio de 2020.

Se mantendrán, durante mayo y junio, las exoneraciones de cotizaciones sociales previstas para estos ERTES, en función del número de trabajadores o asimilados a los mismos que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, es decir:

En empresas de menos de 50 trabajadores: 100% del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

En empresas de 50 o más trabajadores: el 75% de exoneración.

Estas exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, considerándose el período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

2. FUERZA MAYOR PARCIAL (Artículos 1.2, 4.2 y 4.5).

Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 las empresas que tengan un ERTE de fuerza mayor autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, desde el momento en que las causas recogidas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad y como máximo hasta el 30 de junio de 2020.

La incorporación de las personas trabajadoras a la actividad la decidirá la empresa en la proporción que necesite para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes vía reducción de jornada.

Operarán las siguientes exoneraciones del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, devengada en mayo y junio, fijadas en función del número de trabajadores o asimilados a los mismos que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:

A. PARA LOS TRABAJADORES QUE REINICIEN LA ACTIVIDAD:

a) En empresas de menos de 50 trabajadores:

- Mayo: exoneración del 85%.
- Junio: exoneración del 70%.

b) En empresas 50 o más trabajadores:

- Mayo: exoneración del 60%.
- Junio: exoneración del 45%.

B. PARA LOS TRABAJADORES QUE PERMANEZCAN EN EL ERTE:

a) En empresas de menos de 50 trabajadores:

- Mayo: exoneración del 60%.
- Junio: exoneración del 45%.

b) En empresas de 50 o más trabajadores:

- Mayo: exoneración del 45%.
- Junio: exoneración del 30%.

Estas exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, considerándose el período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

3. TRAMITACIÓN DE RENUNCIAS, VARIACIONES DE DATOS Y EXONERACIONES (Artículos 1.3, 4.3 y 4.4).

Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE de fuerza mayor, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquélla.

Dicha renuncia al ERTE o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación tendrá lugar previa comunicación al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En cualquier caso, las empresas deberán comunicar al SEPE la finalización de la aplicación del ERTE respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de éstas o en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.

Las exenciones en la cotización en ERTES de fuerza mayor se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social, a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial y la identificación de las personas trabajadoras afectadas y el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada

Dicha comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse a través del Sistema RED, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Para el control de estas exoneraciones bastará la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo para el periodo de que se trate.

4. CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (ETOP) (Artículo 2).

A los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados entre el 13 de mayo y el 30 de junio de 2020 les será de aplicación el procedimiento abreviado del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020; manteniéndose, por tanto, el informe potestativo de la Inspección de Trabajo y la prioridad de los sindicatos, frente a la comisión ad hoc, en la configuración de la comisión en la que habrá que llevarse a cabo el trámite de consultas.

La tramitación de estos ERTES podrá iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor derivada del COVID-19.

Cuanto el ERTE por causas ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor, del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, se retrotraerán sus efectos a la fecha de finalización de éste.

Los ERTES por causas ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley mantendrán su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa, en los términos previstos en la misma.

5. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (Artículo 3).

La prestación de desempleo con reposición de prestaciones (contador a cero) y no exigencia del período de carencia se extenderá hasta el 30 de junio.

El régimen especial de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos se mantendrá hasta el 31 de diciembre.

6. LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL (Artículo 5).

Las empresas y entidades con domicilio en paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTES de fuerza mayor regulados en este Real Decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTES de fuerza mayor regulados en 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 el que se apliquen estos ERTES, excepto si devuelven el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.

Esta limitación no será de aplicación para empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

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

7. COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO (Disposición final primera. Tres).

Se modifica la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, concretando el alcance del compromiso de mantenimiento del empleo y las consecuencias de su incumplimiento. De forma que:

- Se limita el compromiso a las empresas que se hayan acogido a ERTES por fuerza mayor vinculada al COVID-19 y a las personas afectadas por dichos expedientes.
- Los seis meses en los que la empresa debe mantener el empleo se contabilizan desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.
- 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 éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En definitiva, siguiendo lo dispuesto en el ET la cláusula debería entenderse incumplida en los siguientes casos: resolución por ETOP; extinción por fuerza mayor; cualquier resolución calificada como improcedente o nula; extinción por mutuo acuerdo sobrevenido; extinción por muerte, incapacidad o jubilación del empresario; extinción por desistimiento durante el periodo de prueba; extinción por cumplimiento de cláusulas válidamente consignadas en el contrato; extinción a instancia de la trabajadora víctima de violencia de género; y resolución por artículos 40, 41 o 50 ET.
- 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.
- El compromiso de mantenimiento de empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, 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, que dice que salvo prueba en contrario, se presumirá que el deudor ha conocido su estado de insolvencia cuando haya acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a una solicitud de concurso necesaria, esto es, si la solicitud de declaración concursal la presenta un acreedor fundado en título por el que se haya despachado ejecución o apremio sin que del embargo resultasen bienes libres bastantes para el pago, o bien, esté fundada en el sobreseimiento general en el pago de las obligaciones del deudor; la existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten al patrimonio del deudor; por alzamiento o liquidación apresurada o ruinosa de los bienes; o se produzca un incumplimiento generalizado del pago de obligaciones tributarias, de cuotas a la Seguridad Social, o del pago de

salarios, indemnizaciones y demás retribuciones derivadas del trabajo, siempre que estos incumplimientos estén referidos a los tres meses anteriores de la solicitud del concurso, o

- 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.

8. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR (Disposición final segunda).

Se mantendrá, hasta 30 de junio de 2020, la prohibición de extinción del contrato de trabajo o despido por fuerza mayor o causas objetivas, en las que se amparan los ERTES de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, prevista en el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020.

9. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES (Disposición final segunda).

Se mantendrá, hasta 30 de junio de 2020, la previsión recogida en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 de que la suspensión de los contratos temporales por ERTES, de fuerza mayor y ETOP vinculados al COVID-19, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

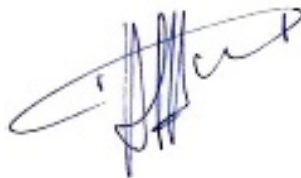
10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL (Disposición adicional segunda).

Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral integrada por las personas designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, para el seguimiento de las medidas que en el ámbito laboral se están adoptando en la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de información y el debate de las medidas que se propongan por el Gobierno o cualquiera de las organizaciones que la integran.

11. EXTENSIÓN DE LOS ERTES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y DE COTIZACIÓN (Disposición adicional primera).

Se faculta al Consejo de Ministros para la prórroga de los ERTES por causa de fuerza mayor después del día 30 de junio, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan.

Esperando que esta información resulte de tu interés, recibe un cordial saludo.



Andrés Sánchez de Apellániz