

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

Les organitzacions sindicals CCOO i UGT i les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME, juntament amb el Govern, tancàvem el 8 de maig un acord sobre l'extensió dels expedients de suspensió temporal d'ocupació (ERTO) i les seves condicions, en l'àmbit del diàleg social tripartit. Un acord que ha estat plasmat en el Reial decret llei 18/2020 de 12 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació.



CCOO ha valorat molt positivament aquest acord que, més enllà dels seus continguts que eren necessaris, és l'expressió del compromís i la corresponsabilitat dels agents socials i el Govern davant d'una crisi sense precedents. Alhora, ratifiquem el nostre compromís per estudiar en quins sectors seguiran existint causes de força major que recomanin posteriors extensions dels ERTO.

Resumim a continuació els continguts centrals del Reial decret llei 18/2020 de 12 de maig.

1. ERTO DE FORÇA MAJOR

Els ERTO per causa de força major es desvinculen de l'estat d'alarma i es referencien a la represa de l'activitat. La seva durada no podrà, en cap cas, anar més enllà del 30 de juny de 2020, llevat Acord de Consell de Ministres. Fins aquesta data, aquesta extensió dels expedients s'efectua amb les mateixes condicions d'exoneració de quotes i mesures especials de protecció a la desocupació que es venien aplicant.

S'introdueix la força major parcial fins al 30 de juny, de manera que les empreses podran anar incorporant als que estan al ERTO de forma progressiva i en la mesura necessària pel desenvolupament de l'activitat, podent ser aquesta incorporació també en forma de reducció de jornada.

De fet, en el mateix acord s'orienta que sigui d'aquesta manera. Això no vol dir que si els establiments es reobren al 50%, com per exemple a l'hostaleria, s'hagi de reposar també d'entrada al 50% del personal, sinó que primarà el criteri de reincorporació "a la mesura necessària pel desenvolupament de l'activitat".

Si s'aixeca totalment el ERTO cal comunicar-ho a l'autoritat laboral per part de les empreses. En tot cas, les empreses hauran de comunicar el Servei Públic d'Ocupació les variacions que es produeixin segons vagin incorporant-se a la feina les persones afectades, bé a temps complet o amb els percentatges d'activitat parcial de la jornada individual.



2. ERTO PER CAUSES ECONÒMIQUES, TÈCNIQUES, ORGANITZATIVES I DE PRODUCCIÓ.

Els expedients que es presentin per aquestes causes després de l'entrada en vigor del RD-Llei 18/2020 de 12 de maig i fins al 30 de juny, s'efectuaran en base al que recull l'art. 23 del RD Llei 8/2020.

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

És a dir, en les empreses que no comptin amb representació legal de les i els treballadors, la comissió representativa per negociar en els períodes de consultes estarà integrada per les organitzacions sindicals més representatives i representatives del sector a què pertanyi l'empresa, en els termes establerts en el citat article.

L'informe de la Inspecció de Treball seguirà sent potestatiu i es mantenen els terminis reduïts de tramitació, fins al 30 de juny.

La tramitació d'aquests expedients és podrà iniciar mentre estigui vigent l'expedient de regulació d'ocupació per força major. Quan un expedient per causa ETOP (Econòmiques, Tècniques, Organitzatives i Producció), s'iniciï després de la finalització d'un ERTO per força major, la data d'efectes d'aquell, es retrotreu a la data de finalització de l'ERTO per força major.

3. MESURES EXTRAORDINÀRIES EN MATÈRIA DE PROTECCIÓ PER ATUR

Aquestes mesures estan regulades en l'art. 25 del RD-Llei 8/2020, i són:

- El **NO còmput** del temps de percepció de la prestació per desocupació a l'efecte de consumir els períodes màxims de prestació establerts.
- La **NO exigència** de període de carència per accedir a les prestacions.

Aquestes condicions es mantenen, tant per als expedients per causa de força major com per als derivats de causes ETOP, fins al 30 de juny. **Això s'aplica tant als ERTO que es van presentar per causa ETOP abans de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei com per als que es presenten amb posterioritat.**



Tanmateix, la protecció extraordinària per desocupació de les persones treballadores fixes discontinües i dels que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes, regulada en l'apartat 6 d' l'esmentat article 25, és aplicable fins al 31 de desembre de 2020.

4. MESURES EXTRAORDINÀRIES EN MATÈRIA D'EXEMPCIÓ DE QUOTES A LA SEGURETAT SOCIAL

S'estén l'exoneració de quotes a la Seguretat Social durant els mesos de maig i juny per a les empreses i entitats en situació d'expedient per causa de força major.

a) Força major total.

Les empreses que a data 29 de febrer tinguessin menys de 50 persones treballadores donades d'alta a la Seguretat Social seguiran tenint exempció del 100% de la quota. Per a les que tinguessin 50 o més persones treballadores l'exoneració arribarà al 75%.

b) Força major parcial.

- **Respecte de les persones treballadores que reiniciïn la seva activitat:**

- ✓ L'exoneració arribarà al 85% de l'aportació empresarial al maig i al 70% al juny, quan les empreses tinguessin donades d'alta a la seguretat social, a data 29 de febrer, menys de 50 persones treballadores.
- ✓ Si en aquesta data l'empresa tingués 50 o més persones donades d'alta, l'exoneració arribarà al 60% al maig i al 45% al juny.

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

- **Respecte de les persones treballadores d'aquestes empreses que continuïn amb les seves activitats suspeses:**

- ✓ Per a les empreses amb menys de 50 persones treballadores en la data de referència, 29 de febrer, l'exoneració arribarà al 60% al maig i al 45% al juny.
- ✓ Si en aquesta data l'empresa comptava amb 50 o més persones treballadores aquesta exempció serà del 45% al maig i 30% al juny. Aquestes exoneracions no tenen cap efecte per a les persones treballadores.

5. SALVAGUARDA L'OCUPACIÓ



La disposició addicional sisena del RDL 8/2020, queda desenvolupada de la següent manera:

a) El compromís de manteniment de l'ocupació durant 6 mesos afectarà a totes les empreses que s'hagin acollit als ERTO per causa de força major.

b) La data des de la qual es comença a comptar el termini correspon a la de la represa de l'activitat, entenent per tal la reincorporació a la feina

efectiu de persones afectades per l'expedient, tot i que aquesta represa no afecti el conjunt de la plantilla.

Aquest compromís s'entendrà incomplert si es produeix l'acomiadament o extinció dels contractes de qualsevol de les persones afectades per aquests expedients.

Quan no s'entén incomplert aquest compromís:

a) Quan el contracte de treball s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat procedent.

b) Els que s'extingeixin per baixa voluntària, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa de la persona treballadora.

c) Quan finalitza la crida de les persones amb contracte fix-discontinuu, quan això no suposi un acomiadament sinó una interrupció del mateix. Quan els contractes temporals s'extingeixin per finalització del temps convingut o hagi finalitzat l'obra o servei per als quals van ser realitzats o quan no pugui realitzar-se de forma immediata l'activitat objecte de contractació.



No és aplicable el compromís de manteniment de l'ocupació en aquelles empreses en concurs de creditors.

Conseqüències de l'incompliment

Les empreses que incompleixin aquest compromís han de reintegrar la totalitat de l'import de les cotitzacions del pagament de resultar exonerades, amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents.

6. LÍMITS AMB REPARTIMENT DIVIDENDS I TRANSPARÈNCIA FISCAL

TRANSPARÈNCIA FISCAL

No podran acollir-se als expedients de regulació d'ocupació per causa de força major les empreses o entitats que tinguin el domicili fiscal en països territoris qualificats com a paradisos fiscals.

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

LÍMITS AMB EL REPARTIMENT DIVIDENDS

a) Les empreses o entitats que s'acullen als ERTO per causes de força major i que utilitzin els recursos públics destinats a estos no podran procedir al repartiment de dividendes, durant l'exercici fiscal corresponent a l'aplicació de l'ERTO. Excepte si tornen la part corresponent a l'exoneració aplicada a les quotes de la seguretat social.

b) S'introdueix una excepcionalitat. Aquesta limitació a repartir dividendes no és aplicable a aquelles entitats que, a data 29 de febrer, tinguessin menys de 50 persones treballadores.

QUÈ PASSA DESPRÉS DEL 30 DE JUNY?



El Consell de Ministres i Ministres pot establir una pròrroga dels expedients de regulació d'ocupació per causa de força major en atenció a les restriccions de l'activitat vinculades a raons sanitàries que subsisteixin arribat el 30 de juny de 2020.

Aquest acord podrà, al seu torn, prorrogar les exempcions als ERTO per causa de força major, estendre-les als basats en causes objectives, així com prorrogar les mesures extraordinàries de protecció per desocupació en els termes que s'estan aplicant a hores d'ara (Art. 25.1 de Reial decret llei 8/2020 de 17 de març) pel període de temps i percentatges que en ell es determinin.

7. COMISSIÓ TRIPARTITA DE SEGUIMENT

Es crea una comissió tripartita de seguiment del procés desconfinament que estarà integrada per:

- ✓ el Ministeri de Treball i Economia Social,
- ✓ el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions,
- ✓ les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME
- ✓ les organitzacions sindicals CCOO i UGT.

La seva funció principal serà el seguiment de les mesures que, en l'àmbit laboral, es vagin adoptant durant la fase d'excepcionalitat atenuada, així com la proposta i debat de les mesures que es proposen pel MTES o per qualsevol de les organitzacions que integren la comissió. Deu ser consultada, amb antelació suficient i amb caràcter previ a l'adopció de les mesures que pugui establir el Consell de Ministres.

CLICA AQUÍ PER VEURE [BOE REAL DECRETO LEY 18/2020, DE 12 DE MAYO DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO](#)