



PRÒRROGA DELS ERTO

(Reial Decret Llei 18/2020 de 12 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació)

En data 13 de maig de 2020, s'ha publicat al BOE el reglament que autoritza la pròrroga dels Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO) durant els mesos de maig i juny, tant en les empreses que no puguin reprendre la seva activitat per motiu de força major com en aquelles que es reactivin de forma gradual.

A continuació us exposem les principals mesures socials aprovades pel Govern:

Mesures relacionades amb els ERTO per força major:

Quina és la nova data límit d'aplicació dels ERTO per força major?

Els ERTO vigents a data 12 de maig continuaran sent aplicables en els termes inicials fins el dia 30 de juny.

Puc reprendre l'activitat de la meva empresa sense necessitat de reincorporar tota la plantilla?

Sí, ja que la data establerta per a la prorrogació dels ERTO (30/06/2020) no se cenyeix únicament a les empreses que continuïn sense activitat sinó també a les empreses que, de manera gradual, vagin reincorporant els seus treballadors a l'activitat, donant lloc a una nova categoria denominada ERTO de força major parcial.

La reincorporació dels treballadors ha de ser definitiva o pot ser temporal?

La reincorporació podrà ser temporal. En aquest cas les empreses hauran de comunicar prèviament al Servicio Público de Empleo Estatal les variacions que facin referència a la finalització de l'aplicació de la mesura respecte a la totalitat de la plantilla o a una part dels treballadors afectats, bé en el nombre d'aquestes o bé en el percentatge d'activitat parcial de la seva jornada individual, sempre que la flexibilització de les mesures de

restricció que afecten l'activitat de l'empresa permeti la reincorporació a la feina efectiva d'aquelles.

¿Es mantindrà durant la pròrroga dels ERTO l'exoneració a l'abonament de l'aportació empresarial?

S'exonera les empreses i entitats afectades per un ERTO per força major del pagament de l'aportació que els correspon (prevista a l'article 273.2 de la LGSS i pels conceptes de recaptació conjunta), meritades al maig i juny de 2020, en les quanties següents:

a) Si el ERTO segueix sent total:

- **100%** si, a 29 de febrer de 2020, tinguessin menys de 50 treballadors, o assimilats als mateixos, en situació d'alta a la Seguretat Social.
- **75%** quan en l'esmentada data tinguessin d'alta 50 o més treballadors, o assimilats als mateixos.

b) Si l'ERTO passa a ser parcial, els percentatges d'exoneració de quotes dependran del volum de treballadors d'aquestes empreses i entitats que reiniciïn l'activitat i que continuïn amb els seus contractes en suspens, així com dels períodes i percentatges de jornada afectats per aquest reinici i per aquesta suspensió. Amb aquests condicionants, l'exempció de quotes empresarials arribarà a les següents quanties:

Respecte dels treballadors que reiniciïn la seva activitat:

- Per a empreses i entitats que el 29 de febrer tinguessin en situació d'alta menys de 50 treballadors, o assimilats: **el 85% al maig i el 70% al juny.**
- Per les que en aquella data haguessin tingut 50 o més treballadors, o assimilats, en situació d'alta: **el 60% al maig i el 45% al juny.**

Respecte dels treballadors que continuïn amb les seves activitats suspeses:

- Per a empreses i entitats que el 29 de febrer tinguessin en situació d'alta menys de 50 treballadors, o assimilats: **el 60% al maig i el 45% al juny.**
- Per les que en aquella data haguessin tingut 50 o més treballadors, o assimilats, en situació d'alta: **el 45% al maig i el 30% al juny.**

Si segons les mesures imposades pel Govern en relació al pla de desescalada i la tornada a la "nova normalitat", la meua empresa no pot reprendre la seva activitat al 100% abans del 30 de juny de 2020, ¿no podré seguir aplicant l'ERTO per força major?

Segons el que disposa aquest Reial-Decret llei, el Govern deixa oberta la possibilitat que el Consell de Ministres acordi, arribat el 30 de juny, prorrogar els ERTO per força major total i parcial, així com, pel temps i en els percentatges que es fixin, prorrogar les exempcions previstes per a aquests casos, o fins i tot estendre-les als ERTO per causes objectives, i les mesures de protecció per desocupació.

Clàusula de la salvaguarda d'ocupació subjecta als ERTO per força major:

Fins quan ha de mantenir l'empresa l'ocupació dels treballadors afectats per l'ERTO?

El compromís de l'empresa de manteniment de l'ocupació durant sis mesos s'estableix des de la data de represa de l'activitat del treballador, amb independència que s'hagi acabat l'ERTO o continuï vigent un ERTO parcial.

En quins supòsits s'entendrà incomplert el manteniment d'ocupació?

Aquest compromís s'entén incomplert si es produeix l'acomiadament o extinció dels contractes de qualsevol de les persones afectades per aquests expedients, llevat que es produeixi alguna de les següents situacions:

- Extinció per acomiadament disciplinari procedent.
- Dimissió de treballador.
- Mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa de la persona treballadora.
- Fi de la crida de les persones amb contracte fix-discontinuu, quan aquest no suposi un acomiadament sinó una interrupció del mateix.
- Compliment del terme dels contractes temporals: «expiració del temps convingut o la realització de l'obra o servei que constitueix el seu objecte» o «quan no pugui realitzar-se de forma immediata l'activitat objecte de contractació».

Per tant, l'extinció d'aquests contractes fora d'aquests supòsits serà qualificada com un incompliment de l'esmentada clàusula.

D'altra banda, és important tenir en compte que no és aplicable el compromís de manteniment de l'ocupació en aquelles empreses en què concorre un risc de concurs de creditors en els termes establerts a l'art. 5.2 Llei Concursal.

Quines conseqüències tindrà l'incompliment del manteniment d'ocupació?

Les conseqüències derivades d'aquest incompliment implicarà l'obligació de les empreses de reintegrar la totalitat de l'import de les cotitzacions del pagament de les quals van resultar exonerades, amb el recàrrec i els interessos de demora corresponents.

Mesures relacionades amb els ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (causes ETOP):

¿Les empreses que han aplicat ERTO per causes ETOP poden seguir aplicant-les en les mateixes condicions i amb els mateixos beneficis?

Sí. Als ERTO ETOP vigents a 13 de maig de 2020 se'ls mantindran les condicions previstes en la comunicació final de l'empresa fins a la data de finalització referida a la mateixa.

Podran les empreses amb dificultats iniciar un ERTO per causes ETOP a partir de l'entrada en vigor del RD-Llei 18/2020? En quines condicions?

Als ERTO ETOP que s'iniciïn entre el 13 de maig de 2020 i el 30 de juny, se'ls seguirà aplicant el que estableix l'article 23 de Reial-Decret Llei 8/2020 amb les següents especialitats:

- a) Tindran la possibilitat que s'iniciïn estant vigent un ERTO per força major i
- b) podran retrotraure els efectes a la data en què finalitza l'ERTO per causa de força major quan el degut a causes ETOP s'iniciï després de finalitzat aquell.

Mesures relacionades amb les prestacions per desocupació dels afectats per ERTO per força major o causes ETOP:

Els treballadors afectats per ERTO per força major o causes ETOP seguiran cobrant les prestacions per desocupació en les mateixes condicions?

En aquest cas i, fins al 30 de juny de 2020, s'estableix l'aplicació de les normes extraordinàries previstes en matèria d'atur per als afectats per ERTO per COVID-19.

Així mateix, i pel que fa als treballadors fixos discontinus i per als que realitzen treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes, s'aplicarà fins al 31 de desembre de 2020.