

REAL DECRETO 18/2020 DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

¿QUÉ DEBES SABER?

ANTECEDENTES

¿QUÉ DICE EL NUEVO RD SOBRE...?

Ertas

Protección por desempleo
Salvaguarda del empleo

Límites sobre reparto de dividendos y transparencia fiscal
Exención de cuotas a la seguridad social



euskadiko langile komisioak

Antecedentes

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo: estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, que conllevó importantes medidas restrictivas de la movilidad y la actividad económica, y que ha sido prorrogado en varias ocasiones.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo: medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19: estableció un conjunto de medidas de flexibilización que permitían agilizar los mecanismos previstos legalmente para que las empresas y las personas trabajadoras pudieran suspender o reducir su actividad, permitiendo, de esta forma, el acceso a las prestaciones económicas necesarias.

Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo: medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, como que las causas alegadas para solicitar ERTEs en el contexto actual no pueden justificar despidos o la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales cuando entren en ERTEs.

Real Decreto 18/2020 de 12 de Mayo: Entra en vigor el día 12 de Mayo. CCOO junto con el gobierno y el resto de organizaciones que participan en el diálogo social hemos cerrado un acuerdo de medidas sociales en defensa del empleo, sobre la extensión de los expedientes de suspensión temporal de empleo y sus condiciones.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? ERTES DE FUERZA MAYOR

Los ERTES por causa de fuerza mayor se vinculan a la duración de las causas que impiden el reinicio de la actividad.

¿Con qué límite?

Su duración no podrá ir más allá del 30 de junio de 2020. Hasta esta fecha, esta extensión de los expedientes se efectúa con las mismas condiciones de exoneración de cuotas y medidas especiales de protección al desempleo que se venían aplicando.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? ERTES DE FUERZA MAYOR

¿En qué consiste la Fuerza Mayor Parcial?

Hasta el 30 de Junio, las empresas podrán ir incorporando a quienes están en el ERTE de forma progresiva y en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad y “primando los ajustes en términos de reducción de jornada”

¿Cómo se comunican los cambios en el ERTE?

Si se levanta el ERTE hay que comunicarlo a la Autoridad Laboral por parte de las empresas.

Las empresas deberán comunicar al Servicio Público de Empleo las variaciones que se produzcan según vayan incorporándose al trabajo, a tiempo completo o de forma parcial, las personas afectadas.

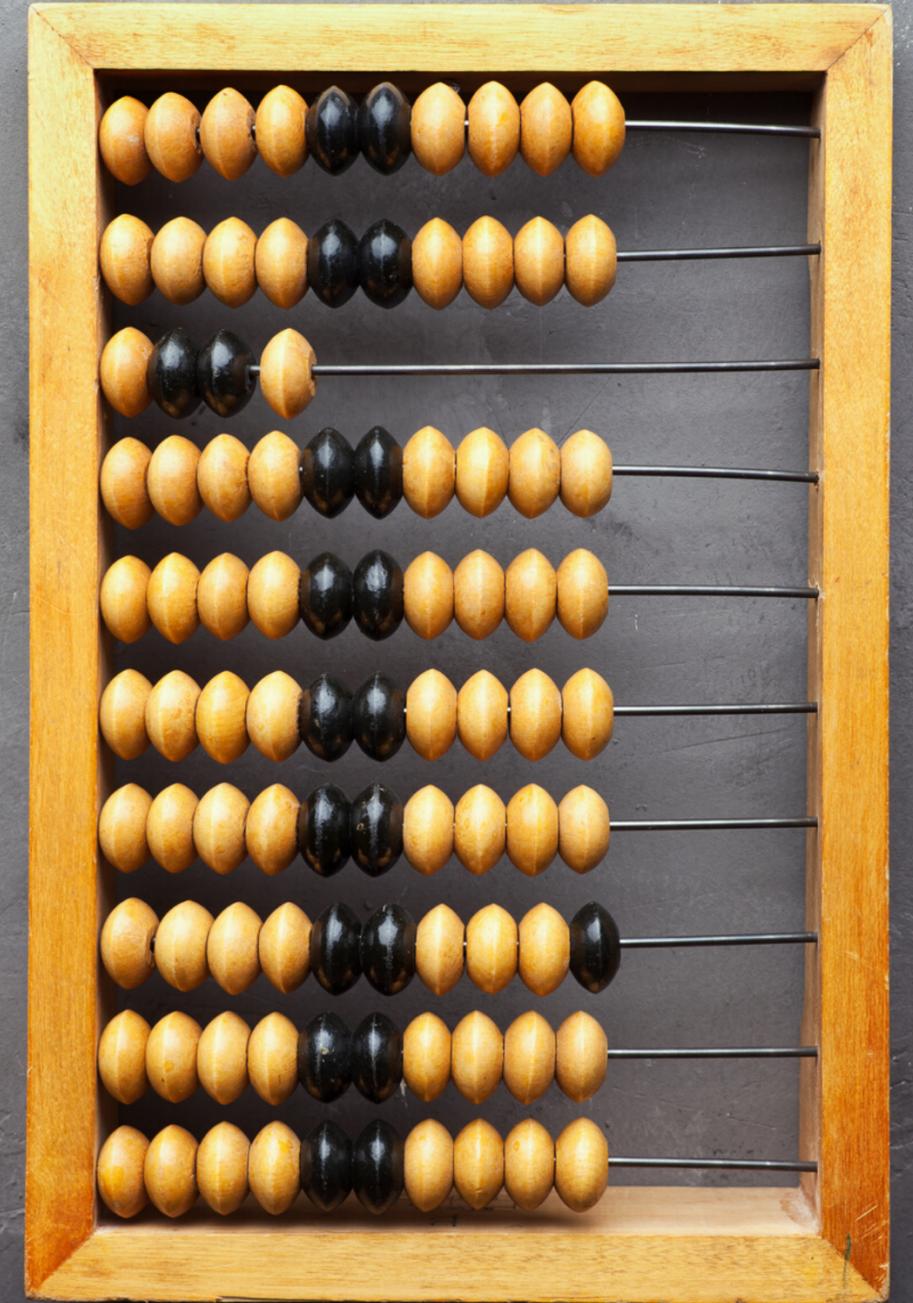


¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOP)

Los expedientes que se presenten por estas causas tras la entrada en vigor de este decreto y hasta el 30 de junio, se efectuarán en base a lo recogido en el art. 23 del RD-ley 8/2020.

Recuerda que....

En las empresas que no cuenten con representación legal de las y los trabajadores, la comisión representativa para negociar en los periodos de consultas estará integrada por las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector al que pertenezca la empresa.



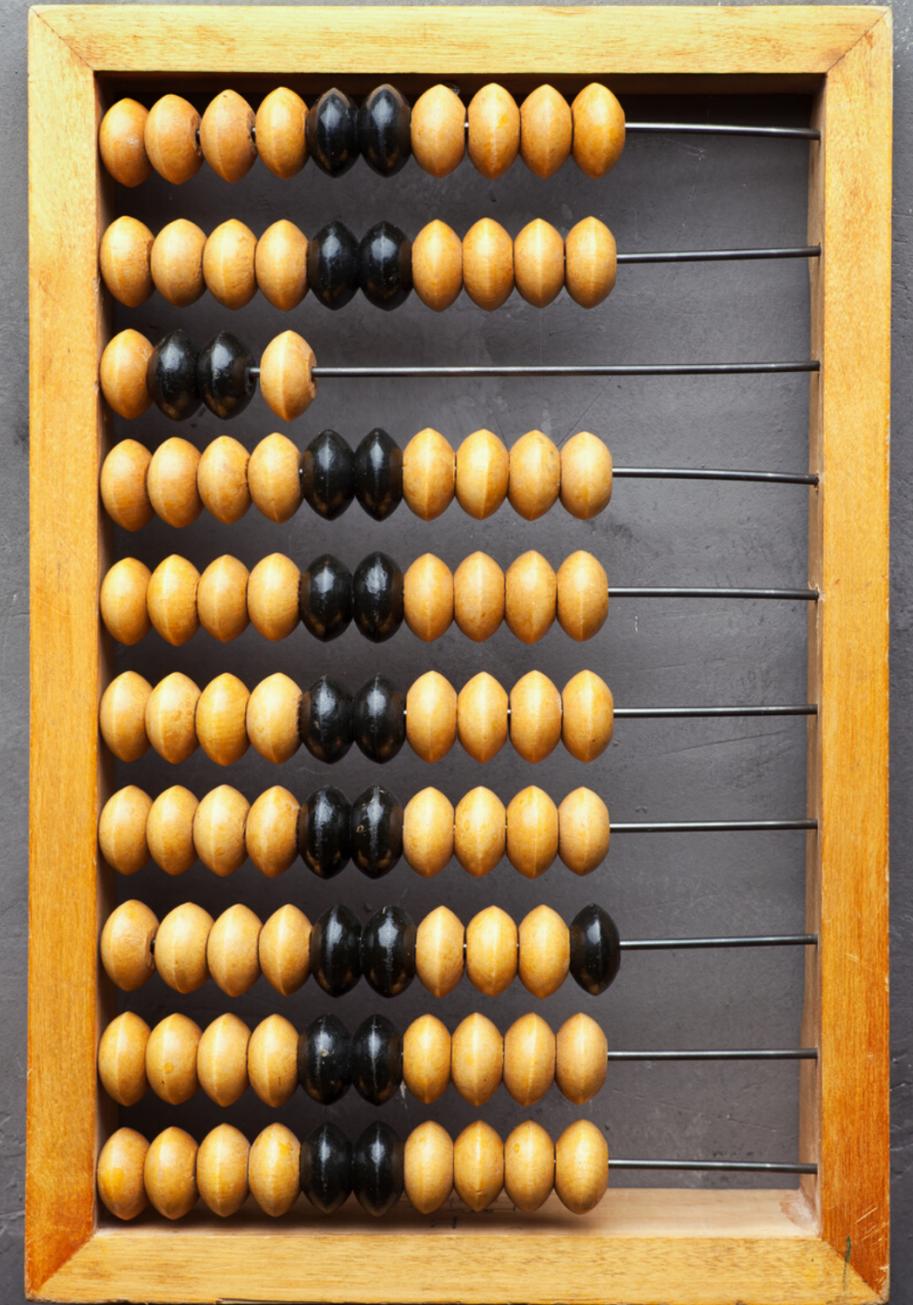
¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOP)

Recuerda que....

El informe de la Inspección de Trabajo seguirá siendo potestativo y se mantiene los plazos reducidos de tramitación, hasta el 30 de junio.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente el expediente de regulación de empleo por fuerza mayor.

Cuando un expediente por estas causas, se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos del expediente es a fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCION POR DESEMPLEO

¿Cuáles son?

Ya estaban reguladas, son estas:

- El No cómputo del tiempo de percepción de la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación establecidos.
- La No exigencia de periodo de carencia para acceder a las prestaciones.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCION POR DESEMPLEO

¿Se siguen manteniendo?

Sí, estas condiciones se mantienen, tanto para los expedientes por causa de fuerza mayor como para los derivados de causas ETOP, hasta el 30 de junio (también para los presentados desde la entrada en vigor de este RD)

En el caso de trabajadoras fijas discontinuas y de quienes realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, la protección extraordinaria por desempleo resultará aplicable hasta el 31 de diciembre de 2020.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? **SALVAGUARDA DEL EMPLEO**

¿En qué empresas existe el compromiso de mantenimiento del empleo?

El compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses afectará a todas las empresas que se hayan acogido a los ERTES por causa de fuerza mayor.

¿Desde cuándo empieza a contar el plazo de 6 meses?

Desde la reanudación de la actividad.

¿Qué se entiende por reanudación de la actividad?

Reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta reanudación no afecte al conjunto de la plantilla.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? **SALVAGUARDA DEL EMPLEO**

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

¿Qué sucede si la empresa incumple?

Las empresas que incumplan este compromiso deberán de reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

¿Cuando no se entiende incumplido este compromiso?

- a) Cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente.
- b) Los que se extingan por baja voluntaria, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? SALVAGUARDA DEL EMPLEO

c) Cuando finaliza el llamamiento de las personas con contrato fijo- discontinuo, cuando esto no suponga un despido, sino una interrupción del mismo.

d) Cuando los contratos temporales se extingan por finalización del tiempo convenido o haya finalizado la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Es importante tener en cuenta que la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales cuando entren en ERTes, sigue vigente.

Además, no resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en concurso de acreedores



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? LIMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

En cuanto a la transparencia fiscal recuerda que:

No podrán acogerse a los expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor las empresas o entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

En cuanto al reparto de dividendos:

Las empresas o entidades que se acojan a los ERTes por causas de fuerza mayor y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos, durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación del ERTE.

¿Hay alguna excepción?

Si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicadas a las cuotas de la seguridad social o si la empresa, a fecha 29 de febrero, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.



¿Qué dice el nuevo Real Decreto sobre...? MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE EXENCIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Se extiende la exoneración de cuotas a la Seguridad Social durante los meses de mayo y junio para las empresas y entidades en situación de expediente por causa de fuerza mayor. En el real decreto se detallan los porcentajes de exoneración.

