

Acuerdo de las organizaciones empresariales y
sindicales nacionales sobre los ERTes.

REAL DECRETO-LEY 18/2020, DE 12 DE MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Mayo 2020

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

Desde el 13 de mayo continuarán en situación **de fuerza mayor TOTAL** las empresas que tenían un ERTE de fuerza mayor que impidan el reinicio de su actividad.

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

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 del RDley 8/2020.

¿Cuáles son esas causas de fuerza mayor?

- 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.

Exoneraciones a la Seguridad Social empresas en FUERZA MAYOR TOTAL durante los meses de mayo y junio:

- - 100% en empresas de menos de 50 trabajadores
- - 75% en empresas de 50 trabajadores o más

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

Se encontrarán en situación de **fuerza mayor parcial** 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.

Las empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Exoneraciones a la Seguridad Social Empresas en FUERZA MAYOR PARCIAL:

Respecto de los trabajadores que **REINICIEN su actividad** la exención alcanzará:

En empresas con menos de 50 trabajadores :

MAYO. Exoneración del 85%

JUNIO; Exoneración del 70%

En empresas con 50 trabajadores o más:

MAYO. Exoneración del 60%

JUNIO; Exoneración del 45%

Respecto de los trabajadores que continúen con sus **actividades SUSPENDIDAS** la exención alcanzará

En empresas con menos de 50 trabajadores :

MAYO. Exoneración del 60%

JUNIO; Exoneración del 45%

En empresas con 50 trabajadores o más:

MAYO. Exoneración del 45%

JUNIO; Exoneración del 30%

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

Se recoge el carácter retroactivo en la transición entre los ERTE de Fuerza Mayor y los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), manteniéndose el informe potestativo de la Inspección de trabajo y la obligatoriedad de consultas a la comisión de representación de los trabajadores.

IV.- TRAMITACIÓN DE RENUNCIAS, (Artículos 1.3, 4.3 y 4.4).

La renuncia total al **Erte** las empresas deberán comunicarlo en el plazo de 15 días desde que se produzca.

V.- 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**

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.

VI.- COMPROMISO DEL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

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 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.

VII.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA

Se crea una Comisión de seguimiento tripartita con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del ámbito nacional durante esta fase de excepcionalidad atenuada.

VIII. PRORROGA MÁS ALLÁ DEL 30 DE JUNIO

Posibilitan mediante Acuerdo de Consejo de Ministros, para un momento posterior, la prórroga más allá del 30 de junio de 2020 en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias.