

ERTE:

¿Es el momento de pasar de FUERZA MAYOR a ETOP?

https://youtu.be/-rT7_YwYJoA



Sigue las explicaciones en YouTube

SERVICIOS DE ASESORAMIENTO LEGAL Y ECONÓMICO:

- ERTE por causas económicas, técnicas, organizativa o de producción “post” COVID-19, es decir, el ERTE del día después.
- Reorganización empresarial.
- Plan de viabilidad de la empresa “post” Covid-19.
- Estudio económico-financiero de la empresa, y propuesta de salidas “post” COVID-19.

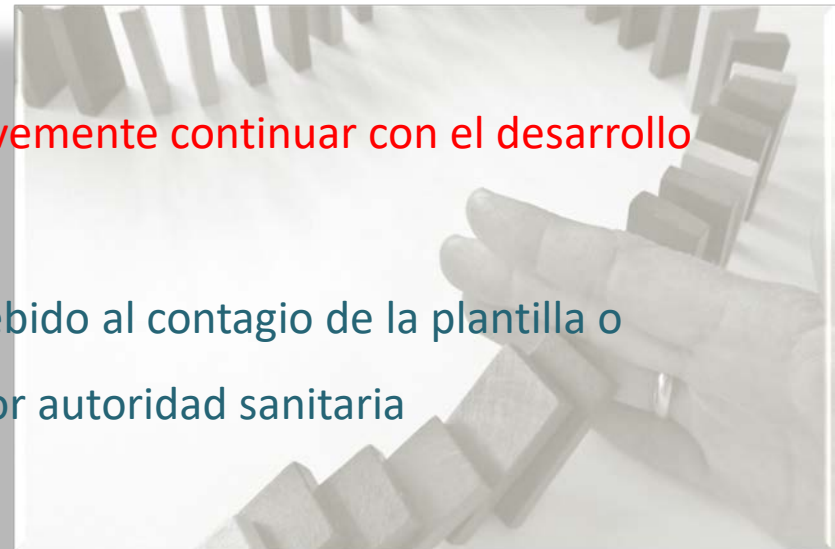
Solicita información en: Info@chivasanso.com
Todos nuestros servicios: www.chivasanso.com

¿DONDE ESTAMOS HOY?

ERTE FUERZA MAYOR COVID-19

ERTE de fuerza mayor por Covid-19 que comporte la pérdida directa de la actividad, por el estado de alarma, y que implique:

- **Suspensión** o cancelación de actividades
- **Cierre temporal** de locales de afluencia pública
- **Restricciones** en el transporte público y en general la movilidad de las personas y/o mercaderías
- **Falta de suministro** que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad
- Situación urgente y extraordinaria debido al contagio de la plantilla o aislamiento preventivo, decretado por autoridad sanitaria



ERTE ETOP COVID-19

ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

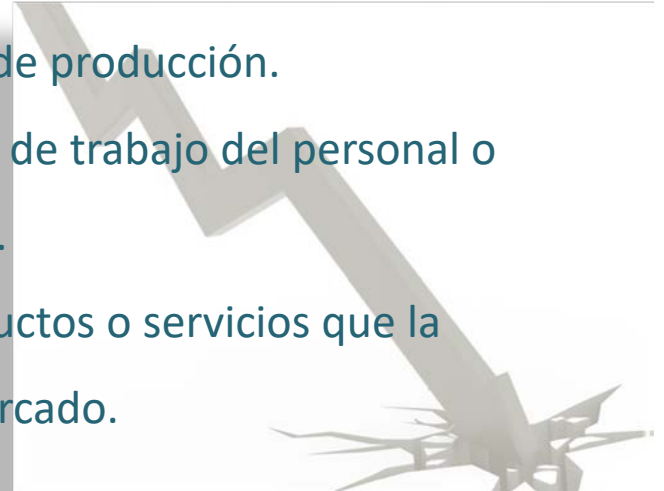
Económicas:

- resultados empresa se desprenda situación económica negativa,
- existencia de pérdidas actuales o previstas
- disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas 2 trimestres consecutivos < al mismo trimestre del año anterior

Técnicas: cambios en los medios o instrumentos de producción.

Organizativas: cambios en el sistema y métodos de trabajo del personal o modo de organizar la producción.

Productivas: cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.



COMPARACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS DIFERENTES ERTE

Com = Comité Empresa

DP = Delegados de Personal

	ERTE ETOP covid-19	ERTE ETOP clásico
Comunicación empresarial intención iniciar ERE/ERTE (CE)		
Comisión negociadora	<p>Prelación</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ No existe Com ni DP ☞ Sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y legitimados para negociar convenio colectivo laboral ☞ 1 persona por sindicato ☞ Si no se conforma comisión con sindicatos, entonces 3 trabajadores elegidos ☞ Si existe Com o DP, serán estos los que formarán la comisión negociadora 	<p>Prelación</p> <ul style="list-style-type: none"> ☞ Secciones sindicales si son mayoría en Comité Empresa ☞ Comité de Empresa o Delegados del personal ☞ No existe Com o DP. 3 trabajadores elegidos Ad hoc o comisión de sindicatos más representativos
Constitución comisión negociadora	☞ 5 días desde CE	☞ 15 días desde CE, salvo que exista representante de los trabajadores que será de 7 días
Periodo de consultas - duración máxima	☞ 7 días	☞ 15 días
Comunicación acuerdo/no acuerdo AL y RT	☞ 15 días desde última reunión, siempre antes de su efectividad	☞ 15 días desde última reunión, siempre antes de su efectividad

	Fuerza mayor Covid 19	ETOP Covid 19	ETOP clásico
--	-----------------------	---------------	--------------

Características

Seguridad social empresa	Exoneración abono < 50 trab = 100%; ≥ 50 trab 75%	----- -----	----- -----
Prestación trabajadores SEPE	No se exige periodo mínimo de cotización No computa como consumido el tiempo de percepción para futuras prestaciones	No se exige periodo mínimo de cotización No computa como consumido el tiempo de percepción para futuras prestaciones (1)	Se exige periodo mínimo de cotización Si computa como consumido el tiempo de percepción para futuras prestaciones
Finalización	30/6/2020 o momento anterior por renuncia/reincorporación	Acuerdo partes o decisión empresarial sin acuerdo	Acuerdo partes o decisión empresarial sin acuerdo

(1) a partir del 1 de julio la prestación por desempleo computará como periodo consumido para futuras prestaciones

**REAL DECRETO LEY 18/2020 DE MEDIDAS SOCIALES
EN DEFENSA DEL EMPLEO. BOE 13/5/2020**

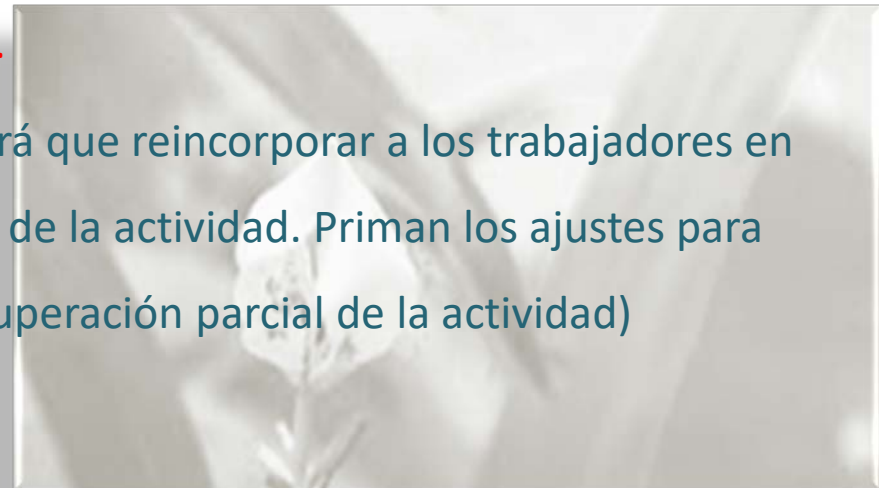
NUEVA SITUACIÓN DE LOS ERTE COVID-19 CON EL RDL 18/2020

- Mantenimiento **ERTE fuerza mayor** hasta el **30 de junio**, si empresa afectada no puede reiniciar totalmente la actividad por las causas iniciales que provocaron el ERTE.

Esta fuerza mayor puede ser **total** o **parcial**.

Se entiende por fuerza mayor **total**, cuando se mantiene la suspensión de contratos o la reducción de jornada vigente a la entrada en vigor del RDL sin ninguna variación hasta el **30 de junio**.

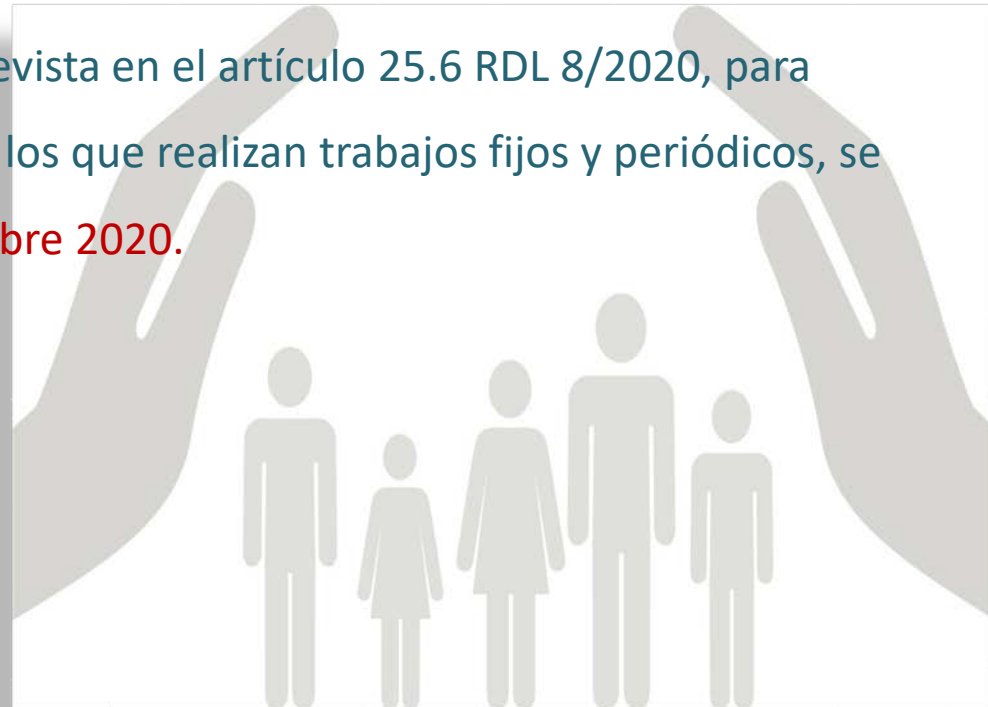
Será **parcial** en el resto de casos y habrá que reincorporar a los trabajadores en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad. Priman los ajustes para la reducción jornada. (permitan la recuperación parcial de la actividad)



- Los **ERTE ETOP** que se inicien desde el **13 de mayo**, fecha de entrada en vigor del RDL 18/2020 y **el 30 de junio**, les será de aplicación el **ERTE ETOP Covid-19**.
 - Su tramitación es **compatible** con la vigencia del ERTE por fuerza mayor Covid-19
 - La **fecha de efectos** del ERTE ETOP Covid-19, se retrotrae a la **fecha de finalización** del ERTE de fuerza mayor Covid-19
 - Los ERTE ETOP **vigentes** antes de la entrada en vigor del RDL 18/2020, mantendrán la vigencia hasta la fecha final prevista en los mismos.



- La **protección por desempleo** de los ERTE por **fuerza mayor** y los **ETOP Covid-19**, se mantendrá **hasta el 30 de junio 2020**.
- La **protección por desempleo** prevista en el artículo 25.6 RDL 8/2020, para trabajadores fijos-discontinuos y los que realizan trabajos fijos y periódicos, se mantendrá **hasta el 31 de diciembre 2020**.



NUEVA SITUACIÓN DE LAS EXONERACIONES DE LOS ERTE POR FUERZA MAYOR COVID-19 CON EL RDL 18/2020

➤ Fuerza mayor parcial

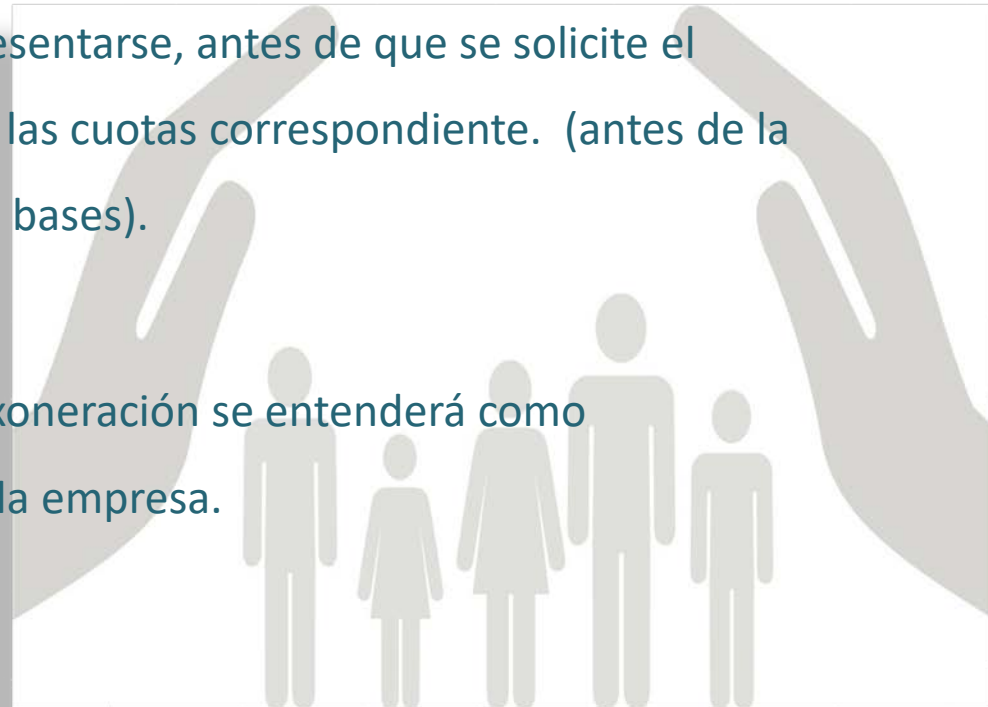
Nº de trabajadores se refiere a 29 de febrero

De los periodos y porcentajes de jornada afectados por el reinicio/suspensión (a partir renuncia)	Trabajadores que reinicien actividad	Trabajadores con actividades suspendidas
Exoneración seguridad social empresa de mayo	< 50 trab = 85% ; ≥ 50 trab = 60%	< 50 trab = 60% ; ≥ 50 trab = 45%
Exoneración seguridad social empresa de junio	< 50 trab = 70% ; ≥ 50 trab = 45%	< 50 trab = 45% ; ≥ 50 trab = 30%

➤ Fuerza mayor total

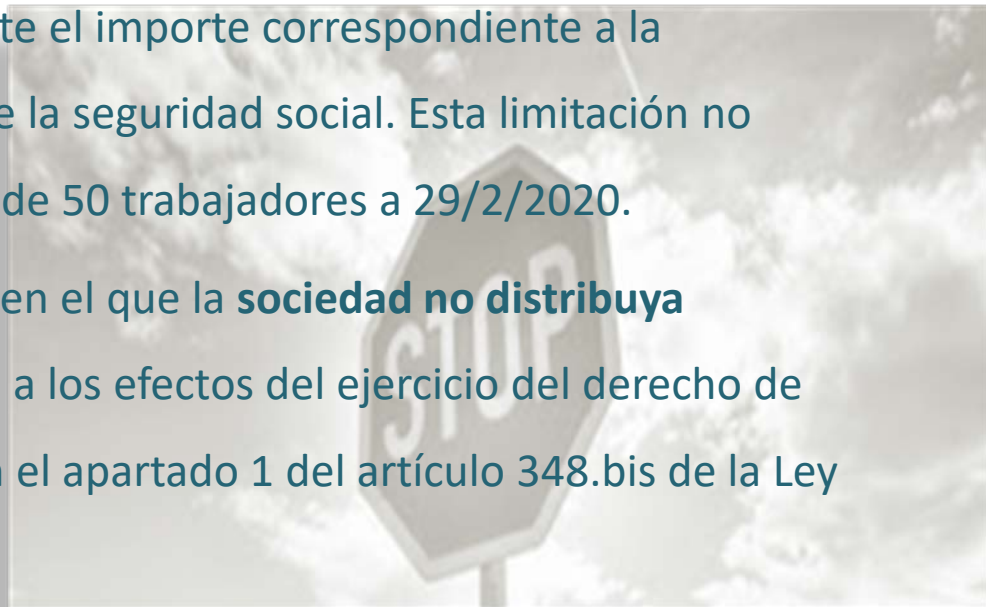
Los porcentajes de exoneración para ERTE de fuerza mayor total se mantienen en los existentes antes del RDL. (100% / 75%)

- Las **exoneraciones** por fuerza mayor total o parcial:
 - Se aplicará por parte de la TGSS a **instancia de la empresa**.
 - Comunicación mediante declaración responsable, a través del sistema RED.
 - Esta declaración deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de las cuotas correspondiente. (antes de la presentación del fichero de bases).
- Para el trabajador este periodo de exoneración se entenderá como efectivamente cotizado por parte de la empresa.



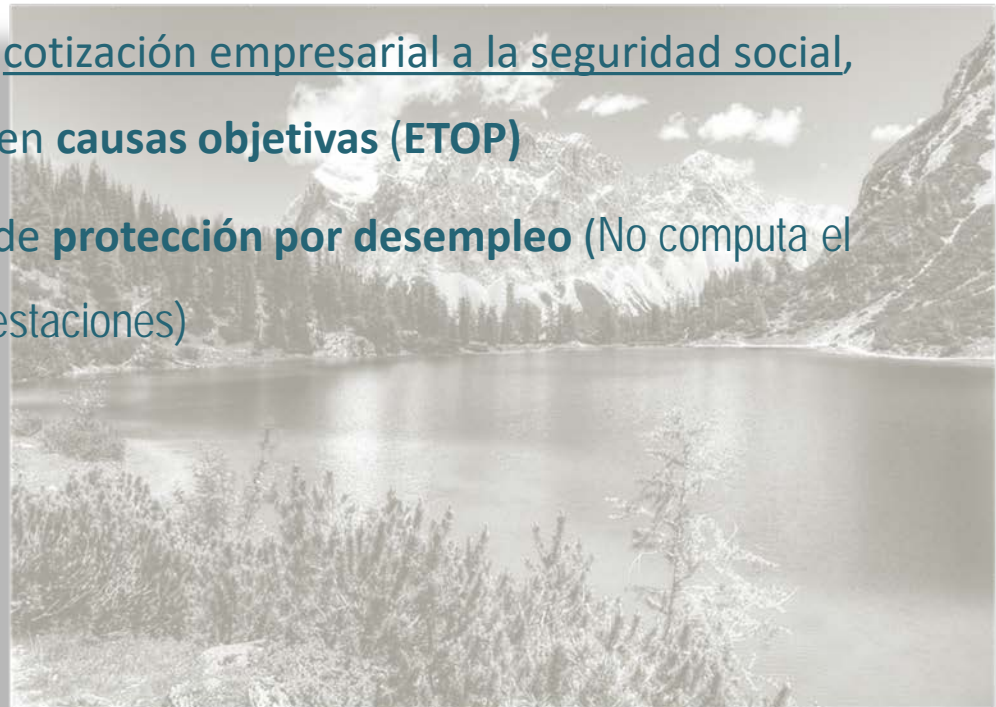
LIMITACIONES RELACIONADAS CON LOS ERTE POR FUERZA MAYOR COVID-19

- **No** podrán **acogerse** a los **ERTE de fuerza mayor** las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.
- Las **empresas** que se acojan a los **ERTE por fuerza mayor** y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, **no podrán repartir dividendos** durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los mencionados ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social. Esta limitación no procede para empresas con menos de 50 trabajadores a 29/2/2020.
- **No se tendrá** en cuenta el **ejercicio** en el que la **sociedad no distribuya dividendos** según el punto anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348.bis de la Ley de Sociedades de Capital.



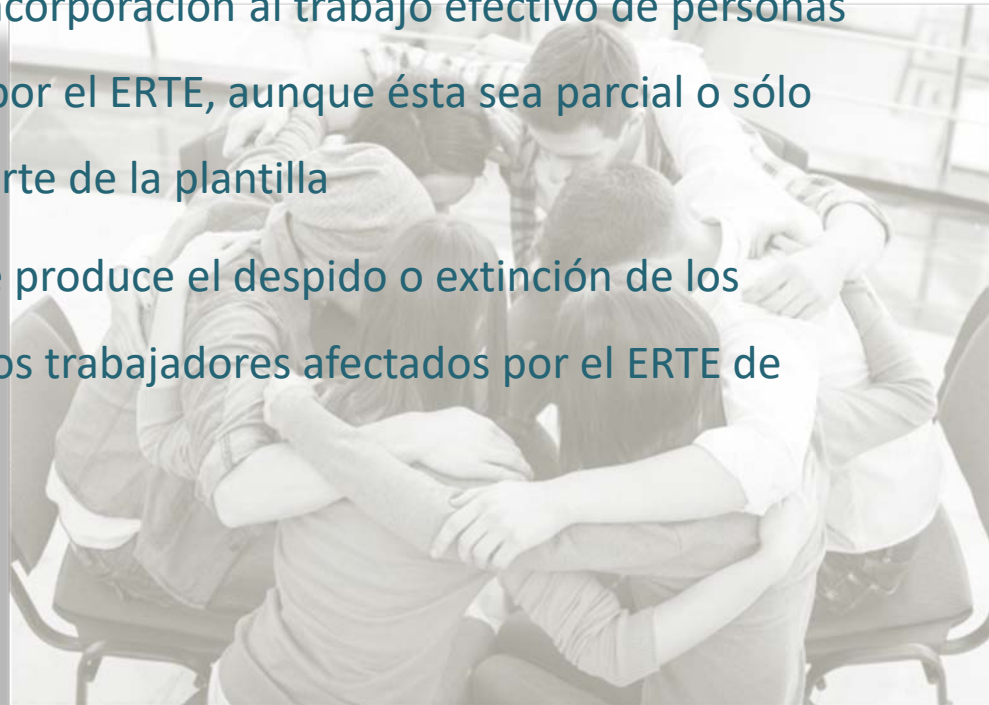
AMPLIACIÓN DE LAS PRÓRROGAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR FUERZA MAYOR COVID-19

- El **Consejo de Ministros** podrá establecer **prórroga** de los **ERTE de fuerza mayor**, **más allá del 30 de junio**, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan a dicha fecha.
- Podrá **prorrogar exenciones** en la cotización empresarial a la seguridad social, o extenderlas a los **ERTE** basados en **causas objetivas (ETOP)**
- Podrá también **prorrogar** medias de **protección por desempleo** (No computa el tiempo de percepción para futuras prestaciones)

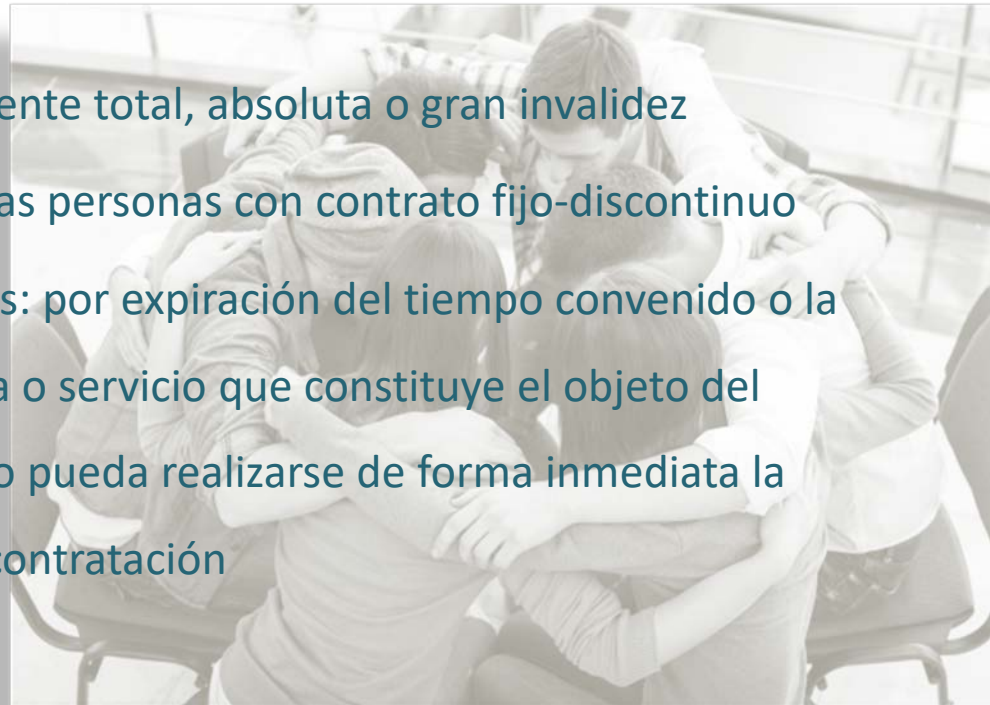


SALVAGUARDA DE EMPLEO PARA ERTE DE FUERZA MAYOR COVID-19

- Las **medidas extraordinarias** de los **ERTE de fuerza mayor** estarán **sujetas a**:
 - **Mantenimiento de empleo** durante **seis meses** desde fecha reanudación de la actividad (RA)
 - (RA) = reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, aunque ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla
 - Se entiende incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de los trabajadores afectados por el ERTE de fuerza mayor.

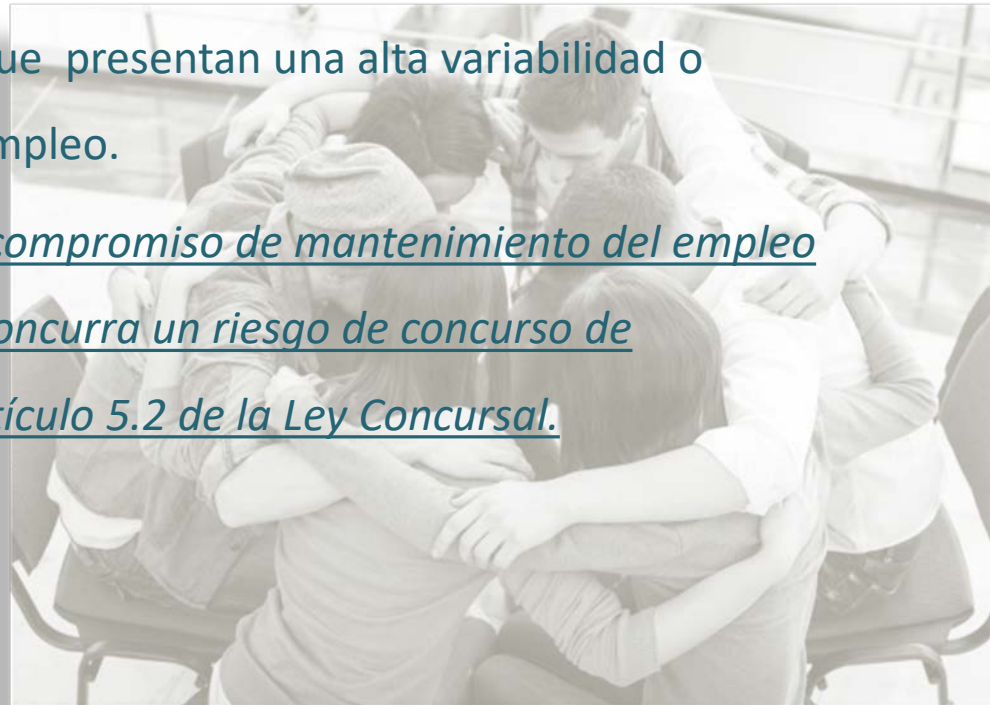


- NO se entiende incumplido:
 - Despido disciplinario declarado procedente
 - Dimisión
 - Muerte
 - Jubilación
 - Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
 - Fin llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo
 - Contratos temporales: por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación



- Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a:
 - 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.

- VIP: 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 Concursal.



➤ Consecuencias del incumplimiento:

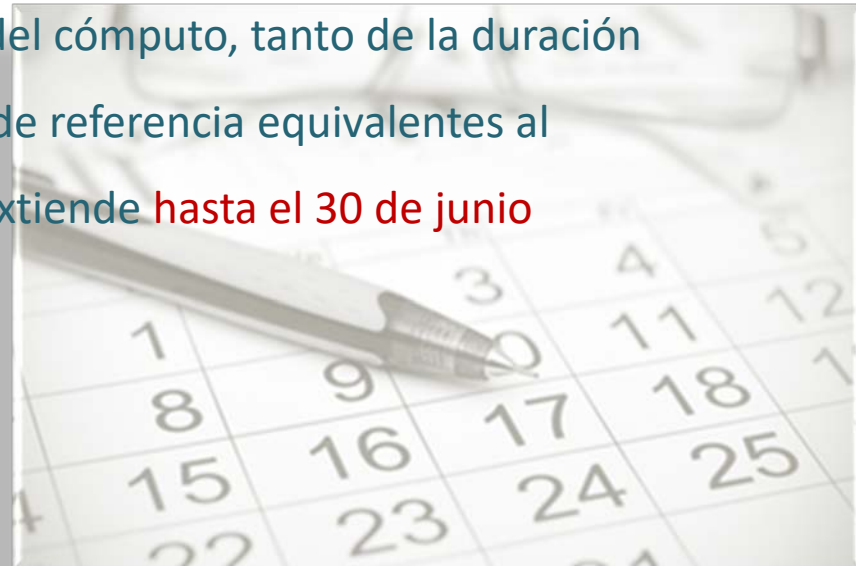
➤ Reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas + recargo e intereses de demora.

➤ Se requiere previamente la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine los importes a reintegrar,



AMPLIACIÓN PLAZO MEDIDAS COMPLEMENTARIAS RDL 9/2020

- Se extiende **hasta el 30 de junio** el no poder utilizar como **causa** justificativa de **la extinción de contratos de trabajo** o el **despido**, situaciones amparadas en las causas de **fuerza mayor** o **ETOP** del Covid-19
- La **suspensión** de los **contratos temporales** en los **ERTE de fuerza mayor** o **ETOP** Covid-19, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido. Este mecanismo se extiende **hasta el 30 de junio**



CONCLUSIONES

MAY THE FORCE BE WITH YOU - QUE LA FUERZA TE ACOMPAÑE.



Gracias a todos por vuestra asistencia



[http://www.youtube.com/c/ChivaSansoConsultorsEAssessorsSL
Barcelona](http://www.youtube.com/c/ChivaSansoConsultorsEAssessorsSLBarcelona)



www.linkedin.com/in/josepchiva

www.chivasanso.com