

***RDL 18/2020, de 12 de mayo,
RESUMEN DE MEDIDAS PARA
EL MANTENIMIENTO DEL
EMPLEO, FASES DE
DESESCALADA Y ERTE***



Abogados & Economistas

Sede Central C/ Conde Salvatierra, 27-4º-8ª (46004 Valencia) – Tel.- 963 215 740

Móvil.- 673 194 121 / 673 194 147

info@sueabogados.com www.sueabogados.com

ERTE, DESPIDOS Y FASES DE DESESCALADA : ¿SON COMPATIBLES?

<u>CUESTIÓN</u>	<u>SOLUCIÓN</u>
¿Hasta cuándo puedo seguir con el ERTE por fuerza mayor?	El ERTE por fuerza mayor que ya esté aprobado podrá prorrogarse hasta, como máximo, el 30 de junio de 2020. El Consejo de Ministros podrá prorrogar estos ERTE en función de las restricciones de actividad que subsistan a 30 de junio de 2020.
¿Y si ya puedo abrir parcialmente mi negocio?	Entonces el ERTE pasará a ser un ERTE por fuerza mayor parcial, y se deberá reincorporar a los trabajadores que sean necesarios para retomar la actividad. Esta situación podrá durar hasta el 30 de junio como máximo.
¿Qué tengo que hacer si renuncio al ERTE por fuerza mayor totalmente o paso a un ERTE por fuerza mayor parcial?	Comunicar al SEPE la nueva situación para regularizar las prestaciones que vayan a ser modificadas, y después ponerlo en conocimiento de la Autoridad Laboral, en el plazo de 15 días.
¿Y si el 30 de junio mi negocio aún no ha vuelto a la normalidad?	Podrá tramitarse un ERTE por causas ETOP que, una vez aprobado por la Autoridad Laboral, surtirá efectos de manera retroactiva desde la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.
Si rescato ya a algunos trabajadores, pero compruebo que todavía no tengo suficiente volumen de negocio, ¿puedo volver a incluirlo en el ERTE?	No está previsto, por lo que se deberían volver a aplicar medidas de suspensión o reducción de jornada por razones objetivas, económicas, técnicas, organizativas y de producción, desde la entrada en vigor de este Real decreto-ley y hasta el 30 de junio, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.
¿La fecha de finalización del ERTE por causas ETOP (un tipo de ERTE por causas económicas, técnicas, productivas u organizativas) también es el 30 de junio?	No, los ERTE por causas ETOP finalizarán en la fecha prevista inicialmente en la comunicación final de la empresa.
¿Puedo iniciar un ETOP después de finalizado un ERTE?	Sí, y en caso de que este sea admitido comenzará a desplegar sus efectos desde la fecha de finalización del ERTE.
¿Puedo tramitar un ETOP durante la vigencia de un ERTE?	Sí, siendo una medida especialmente interesante cuando se prevea que el ERTE va a dejar de tener efecto por no darse el presupuesto de fuerza mayor pero existan causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que imposibiliten la vuelta a la reincorporación inmediata de los trabajadores.
¿No se podrá despedir hasta diciembre de 2020?	La regla general sigue siendo la de mantenimiento de empleo en los seis meses siguientes a la reanudación de la actividad. No obstante, se podrá despedir por motivos disciplinarios procedentes y no se considerará incumplido el compromiso de mantenimiento cuando las extinciones deriven de bajas voluntarias, fallecimientos, jubilaciones, incapacidades o expiración de contratos temporales. Tampoco habrá compromiso de mantener empleo en esos seis meses en las “empresas con riesgo de concurso de acreedores”.
¿Cómo puedo saber si me encuentro “en riesgo” de concurso de acreedores?	Existirá riesgo de declaración de un concurso de acreedores cuando una persona -física o jurídica- se encuentre en estado de insolvencia, sea actual o inminente. Esto es, cuando no se pueda cumplir regularmente con el pago de aquellas deudas que le sean exigibles. Para que se produzca este supuesto, además, tiene que existir una pluralidad de acreedores (más de uno).

FASE DE DESESCALADA Y DIRECCIÓN EMPRESARIAL: DIVIDENDOS Y CONCURSO DE ACREEDORES

<u>CUESTIÓN</u>	<u>SOLUCIÓN</u>
¿Se pueden repartir beneficios en el año de aplicación de estas medidas extraordinarias?	No, salvo que se devuelvan las cuotas exoneradas. Pero sí podrán repartir beneficios, incluso sin devolverlas, las empresas de menos de 50 trabajadores a fecha 29.02.2020.
¿Y si no reparto dividendos para no asumir el desembolso a la SS, los socios podrían ejercer su derecho de separación?	No podrían separarse, pues la norma establece que la falta de reparto de dividendos de este ejercicio no computa a los efectos del derecho de separación.
¿Qué ocurre si el domicilio fiscal de mi empresa está en un paraíso fiscal?	En tal caso la norma impide a dichas empresas efectuar ERTES por causa de fuerza mayor.

RESUMEN DE RÉGIMEN DE COTIZACIONES A LA TGSS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020

ERTES Fuerza
Mayor Total

Menos de 50 trabajadores a 29/02/20: exoneración total 100 %

Más de 50 trabajadores a 29/02/20: exoneración 75 %

ERTES Fuerza
Mayor Parcial

Menos de 50 trabajadores

- Para los incorporados: 85% de exoneración en mayo y 70% en junio
- Para los suspendidos: 60% de exoneración en mayo y 45% en junio

Más de 50 trabajadores

- Para los incorporados: 60% de exoneración en mayo y 45% en junio
- Para los suspendidos: 45% de exoneración en mayo y 30% en junio