

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Pròrroga dels ERTOS per força major derivada de la COVID-19 i exoneració de quotes de la Seguretat Social

14-05-2020

El *Butlletí Oficial de l'Estat* del 13 de maig de 2020 ha publicat el [Reial decret llei 18/2020](#), de 12 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació. Aquesta nova norma estén fins al dia 30 de juny de 2020 algunes de les mesures establertes en aquesta matèria en el [Reial decret llei 8/2020](#), de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19 durant el desconfinament, la vigència de les quals estava en principi vinculada a la de l'estat d'alarma declarat pel [Reial decret 463/2020](#), de 14 de març.

Durada màxima dels ERTOS derivats de força major per COVID-19 que regula l'article 22 del Reial decret llei 8/2020

S'estableix que les empreses i les entitats que el dia 13 de maig de 2020 es trobin en situació de regulació temporal d'ocupació (ERTO) derivada de força major per COVID-19, continuaran en aquesta situació mentre durin les causes que la van motivar i, com a màxim, fins al 30 de juny de 2020. No obstant això, es disposa que el Consell de Ministres pugui establir una pròrroga a aquests ERTOS -i les especials condicions que hi estan vinculades- arribat el 30 de juny de 2020, en atenció a les restriccions vinculades a raons sanitàries que subsisteixin en aquell moment.

Les empreses i les entitats han de comunicar a l'autoritat laboral la renúncia total, si escau, a l'ERTO autoritzat, en el termini de 15 dies des de la data d'efectes d'aquella. Aquesta renúncia s'ha d'efectuar prèvia comunicació al Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Regulació de la força major parcial derivada de la COVID-19

Estan en aquesta situació, fins al 30 de juny de 2020, les empreses i les entitats que, comptant amb un ERTOS de força major per COVID-19, es trobin en circumstàncies que permetin la recuperació parcial de l'activitat. Aquestes empreses i entitats han de reincorporar les persones treballadores afectades per mesures de regulació temporal d'ocupació en la mesura necessària per desenvolupar la seva activitat, i han de prioritzar els ajustos en termes de reducció de jornada.

La suspensió o la regularització del pagament de les prestacions que derivin de la modificació de l'ERTO, s'ha d'efectuar prèvia comunicació al Servei Públic d'Ocupació Estatal de les variacions en les dades de la sol·licitud col·lectiva inicial d'accés a la protecció per desocupació. En tot cas, aquestes empreses i entitats han de comunicar al Servei Públic d'Ocupació Estatal les variacions

que facin referència a la finalització de l'aplicació de la mesura respecte a la totalitat o a una part de les persones afectades, bé en el nombre d'aquestes persones o bé en el percentatge d'activitat parcial de la seva jornada individual, quan la flexibilització de les mesures de restricció que afecten l'activitat de l'empresa o l'entitat permeti la reincorporació a la feina efectiva d'aquestes persones.

ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció (ETOP) comunicats a partir del desconfinament

A aquests procediments de regulació temporal d'ocupació (ERTO) basats en causes ETOP, iniciats entre el 13 de maig de 2020 i el 30 de juny de 2020, els és aplicable l'article 23 del Reial decret llei 8/2020, i es poden portar a terme mentre estigui vigent un ERTO derivat de força major per COVID-19. En aquest cas, la data d'efectes de l'ERTO per causes ETOP es retrotrau a la data de finalització de l'ERTO per força major, de manera que no hi haurà solució de continuïtat entre l'un i l'altre.

Manteniment de les mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació

Les prestacions per desocupació que regula l'article 25 del Reial decret llei 8/2020 es mantenen fins al 30 de juny de 2020 -excepte les establertes per als treballadors fixos-discontinus i fixos-periòdics, que són aplicables fins al 31 de desembre de 2020 -sempre que es mantinguin les condicions que van donar lloc al seu reconeixement.

Manteniment de la interrupció del còmput de la durada màxima dels contractes temporals

L'article 5 del [Reial decret llei 9/2020](#), de 27 de març, va establir que la suspensió dels contractes temporals, incloent-hi els formatius, de relleu i d'interinitat, per les causes establertes en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, comporta la interrupció del còmput, tant de la durada d'aquests contractes com dels períodes de referència equivalents al període suspès, en cadascuna d'aquestes modalitats contractuals, respecte de les persones treballadores afectades per aquestes. Aquesta determinació és vigent fins al 30 de juny de 2020.

Cotització a la Seguretat Social durant les situacions d'ERTO derivats de força major per COVID-19

Cal recordar que, al principi, l'article 24 del Reial decret llei 8/2020 exonerava les empreses que, a data 29 de febrer de 2020, tinguessin menys de 50 treballadors en alta de l'abonament de la totalitat de les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloent-hi les relatives a conceptes de recaptació conjunta -per a les empreses restants l'exoneració arribava al 75%- en cas d'ERTO derivats de força major relacionats amb la COVID-19. Doncs bé, l'article 4 d'aquest Reial decret llei 18/2020 manté exoneracions idèntiques durant els mesos de maig i juny del 2020, sense que això afecti els treballadors, en tant que aquests períodes se seguiran considerant com efectivament cotitzats.

En cas que una empresa en aquesta situació d'ERTO derivat de força major per COVID-19 reincorpori a una part dels seus treballadors -prioritzant els ajustos en termes de reducció de jornada tal com disposa el mateix Reial decret llei 18/2020-, ha d'identificar els treballadors afectats i els períodes de suspensió o reducció de jornada. Aquesta comunicació s'ha de fer a la Tresoreria General de la Seguretat Social, mitjançant el Sistema RED, per cada codi de compte de cotització i abans que se sol·liciti el càlcul de la liquidació de quotes corresponent.

En aquests casos, les exoneracions de quotes són les següents:

- Respecte de les persones treballadores que reiniciïn la seva activitat a partir de la data d'efectes de la renúncia i dels períodes i percentatges de jornada treballats des d'aquest reinici, l'exempció arriba al 85%

de l'aportació empresarial meritada al maig del 2020 i al 70% de l'aportació empresarial meritada al juny del 2020, quan l'empresa hagi tingut menys de 50 treballadors o assimilats a aquests en situació d'alta a la Seguretat Social a 29 de febrer de 2020. Per a la resta d'empreses, l'exempció arriba al 60% de l'aportació empresarial meritada al maig del 2020 i al 45% de l'aportació empresarial meritada al juny del 2020.

- Respecte de les persones treballadores d'aquestes empreses que continuïn amb les seves activitats suspeses a partir de la data d'efectes de la renúncia i dels períodes i percentatges de jornada afectats per la suspensió, l'exempció arriba al 60% de l'aportació empresarial meritada el maig del 2020 i al 45% de l'aportació empresarial meritada al juny del 2020, quan l'empresa hagi tingut menys de 50 treballadors o assimilats a aquests en situació d'alta a la Seguretat Social a 29 de febrer de 2020. Per a la resta d'empreses, l'exempció arriba al 45% de l'aportació empresarial meritada al maig del 2020 i al 30% de l'aportació empresarial meritada al juny del 2020. En aquest cas, l'exoneració s'aplica també a les quotes per conceptes de recaptació conjunta.

Finançament de les exoneracions de quotes de la Seguretat Social

Les exoneracions regulades en el Reial decret llei 18/2020, i també en el Reial decret llei 8/2020, van a càrrec dels pressupostos de la Seguretat Social en el cas de l'aportació empresarial per contingències comunes, de les mútues col·laboradores en el cas de l'aportació empresarial per contingències professionals, del Servei Públic d'Ocupació Estatal en el cas de l'aportació empresarial per desocupació i per formació professional i del Fons de Garantia Salarial en el cas de les aportacions que financen les seves prestacions.

Creació de la Comissió de Seguiment tripartida laboral

És composta per les persones designades a aquest efecte pel Ministeri de Treball i Economia Social, el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, la Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials (CEOE), la Confederació Espanyola de la Petita i Mitjana Empresa (CEPYME), i les organitzacions sindicals més representatives, Comissions Obreres (CCOO) i la Unió General de Treballadors (UGT). Es reunirà almenys un cop al mes i farà un seguiment de les mesures, i haurà de ser consultada amb caràcter previ a l'establiment eventual d'una nova pròrroga de les mesures.

Mesures extraordinàries per a la protecció de l'ocupació

L'article 2 del Reial decret llei 9/2020 estableix que la força major i les causes ETOP en què s'emparen les mesures de suspensió de contractes i de reducció de jornada establertes en els articles 22 i 23 del Reial decret llei 8/2020, no es poden entendre com justificatives de l'extinció del contracte de treball ni de l'acomiadament. Aquesta norma manté la vigència fins al dia 30 de juny de 2020.

Modificació de la salvaguarda d'ocupació

Cal recordar que el Reial decret llei 8/2020 establia que les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral quedaven subjectes al compromís de l'empresa de mantenir l'ocupació durant el termini de sis mesos des de la data de represa de l'activitat.

Doncs bé, el nou Reial decret llei 18/2020 ho modifica i incorpora novetats importants:

- D'una banda, desapareix el compromís de salvaguarda d'ocupació respecte dels ERTO derivats de causes ETOP, regulats en l'article 23 del Reial decret llei 8/2020.
- En relació amb les mesures relacionades amb els ERTO de força major per COVID-19 que regula l'article 22 del Reial decret llei 8/2020, s'entén per "represa de l'activitat" la reincorporació a la feina efectiva de les persones afectades per l'ERTO, tot i que aquesta sigui parcial o només afecti part de la

plantilla. Aquest compromís s'entén que s'incompleix si es produeix l'acomiadament o l'extinció dels contractes de qualsevol de les persones afectades per aquests expedients.

- En aquests ERTO de força major no es considera incomplert el compromís de salvaguarda d'ocupació quan el contracte de treball s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa de la persona treballadora, ni per la finalització de la crida de les persones amb contracte fix discontinu, quan aquest no comporti un acomiadament sinó una interrupció del contracte. En particular, en el cas de contractes temporals el compromís de manteniment de l'ocupació no s'entén incomplert quan el contracte s'extingeixi per expiració del temps convingut o la realització de l'obra o servei que constitueix el seu objecte o quan no es pugui fer de manera immediata l'activitat objecte de contractació. També es tenen en compte les característiques específiques dels diferents sectors i la normativa laboral aplicable, en particular les especificitats de les empreses que presenten una alta variabilitat o estacionalitat de l'ocupació.
- No és aplicable el compromís de manteniment de l'ocupació en les empreses en què concorre un risc de concurs de creditors en els termes de l'article 5.2 de la [Llei 22/2003](#), de 9 de juliol, concursal (cal tenir en compte que el dia 1 de setembre de 2020 entrarà en vigor el nou text refós de la Llei concursal, aprovat pel [Reial decret legislatiu 1/2020](#), de 5 de maig).

Les empreses que incompleixin aquest compromís han 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, segons el que estableixen les normes recaptadores en matèria de Seguretat Social, prèvies actuacions a aquest efecte de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que acreditin l'incompliment i determinin les quantitats a reintegrar.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació