

ASETRA INFORMA (96-2020; 13-05-2020)

- Flexibilización de ERTes y otras medidas sociales.
- Disposiciones de la JCYL (ayudas a autónomos y desempleados).
- Formas de contactar con Asetra.

FLEXIBILIZACIÓN DE ERTES Y OTRAS MEDIDAS SOCIALES

Informe de CETM

Tal como anunciaron los medios de comunicación, el pasado lunes los interlocutores sociales y el Gobierno suscribieron un acuerdo, titulado **ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO**, que ha tenido publicación en el Boletín Oficial del Estado en forma del [Real Decreto-ley 18/2020, de medidas sociales en defensa del empleo](#).

Las **principales medidas** que incorpora el nuevo Real Decreto-ley se resumen en los siguientes puntos.

ERTES POR FUERZA MAYOR

La duración máxima de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por fuerza mayor derivados del Covid-19 ya no va a quedar vinculada a la situación del estado de alarma, sino que, si las empresas siguen sin poder reiniciar su actividad, **sus efectos podrán extenderse mientras duren las causas que lo impiden y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020**.

En todo caso, se prevé que, **mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020**.

Se regula la **fuerza mayor parcial derivada del Covid-19**, para aquellas empresas que cuenten con un ERTE por fuerza mayor, **desde el momento en el que las causas que lo justificaron permitan la recuperación parcial de su actividad** hasta el 30 de junio de 2020. Estas empresas deberán 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.**

Las empresas **deberán comunicar a la autoridad laboral** la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

A medida que la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de las empresas acogidas a un ERTE por fuerza mayor **permita la reincorporación al trabajo efectivo de los trabajadores**, aquéllas **deberán comunicar** con carácter previo al Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE) tanto su renuncia total al ERTE como su modificación, abarcando ésta tanto la retirada del ERTE de algunos trabajadores como la suspensión del pago de las prestaciones (por la realización de actividad durante un espacio de tiempo, se entiende), o su regularización, derivada de la modificación del porcentaje de actividad parcial de la jornada de trabajo.

NUEVOS ERTES POR CAUSAS OBJETIVAS

A los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción **que se inicien desde el día de hoy hasta el 30 de junio de 2020** les serán de aplicación las especialidades recogidas para los ERTes por causas objetivas vinculados al Covid-19 **con determinados matices.**

La tramitación de estos nuevos ERTes por causas objetivas podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor. En todo caso, si se iniciase una vez finalizado el ERTE por fuerza mayor, los efectos del nuevo ERTE por causas objetivas se retrotraerán a la fecha de finalización de aquél.

Los ERTes vigentes en la actualidad seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

EXTENSIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Las medidas extraordinarias de protección por desempleo aprobadas con motivo del Covid-19 seguirán siendo de aplicación **hasta el 30 de junio de**



2020, excepto las relativas a los trabajadores **fijos discontinuos y fijos periódicos** que se extenderán hasta 31 de diciembre de 2020.

Se prevé que, en el posible acuerdo del Consejo de Ministros que pudiera ampliar la duración de estas medidas más allá del 30 de junio de 2020, se podrán prorrogar las medidas de protección por desempleo.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

Durante los meses de **mayo y junio de 2020**, se mantienen las medidas de **exoneración total** (para las empresas de menos de 50 trabajadores) o **parcial**, al 75% (para las de 50 o más trabajadores) previstas para los ERTEs por fuerza mayor vinculados al Covid-19.

Las empresas que se encuentren en ERTEs por fuerza mayor parcial, situación a la que nos hemos referido con antelación, quedarán exoneradas de la obligación de cotizar en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- **Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio**, la exención alcanzará el 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido **menos de cincuenta trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido **cincuenta o más trabajadores** en situación de alta, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
- **Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión**, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020, y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido **menos de cincuenta trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido **cincuenta o más trabajadores** en situación de alta, la exención alcanzará el 45% de la aportación empresarial devengada en



mayo de 2020 y el 30% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020. En este caso, la exoneración se aplicará tanto al abono de la aportación empresarial, como al relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social **a instancia de la empresa**, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada. Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED).

Se prevé que, en el posible acuerdo del Consejo de Ministros que pudiera ampliar la duración de estas medidas más allá del 30 de junio de 2020, se podrán prorrogar las exenciones de la obligación de cotizar ahora resumidas o incluso extenderlas a los ERTes por causas objetivas.

REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como **paraísos fiscales** no podrán acogerse a los ERTes por fuerza mayor recogidos en el apartado I anterior.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTes por fuerza mayor recogidos en el apartado I anterior **no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTes, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.** No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.



SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Por fin, se modifica nuevamente la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020 para arrojar más luz al compromiso de salvaguarda del empleo sobre el que tantas veces nos hemos ocupado. A partir de ahora, dicho compromiso queda regulado en los siguientes términos:

- Solo resultará de **aplicación a las empresas que se hayan acogido a ERTes por fuerza mayor vinculados al Covid-19.**
- El **compromiso de mantenimiento del empleo** se extenderá durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.
- El **compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.** No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo- discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, 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.
- Este 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.
- **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 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- Las **empresas que incumplan este compromiso** deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes,



según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

PROHIBICIÓN DE DESPIDOS E INTERRUPCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Se extiende **hasta 30 de junio de 2020** la previsión legal de que no se entenderán como justificativas de la extinción de contratos de trabajo la concurrencia de causas que permiten la tramitación de ERTes derivados del Covid-19.

Asimismo, **se mantiene hasta 30 de junio de 2020 la vigencia de la norma que prevé que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad**, por la tramitación de ERTes derivados del Covid-19 supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de los trabajadores afectados por esta medida.

DISPOSICIONES DE LA JCYL (AYUDAS A AUTÓNOMOS Y DESEMPLEADOS)

El BOCYL del 12 de mayo ha publicado estas **disposiciones**, que pueden ser de su interés:

- [EXTRACTO de la Orden de 7 de mayo de 2020](#), de la Consejería de Empleo e Industria, por la que se modifica la Orden de 27 de febrero de 2020, de la Consejería de Empleo e Industria, por la que se convocan **subvenciones dirigidas a los centros especiales de empleo** para complementar los costes salariales de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad para el año 2020 (código REAY EMP 002). Más información en este [enlace](#).
- [EXTRACTO de la Orden de 7 de mayo de 2020](#), de la Consejería de Empleo e Industria, por la que se convocan subvenciones para el año 2020, dirigidas a promover la **extensión de la reducción de las cuotas de la seguridad social para consolidación del trabajo autónomo**. Más información en este [enlace](#).



- [EXTRACTO de la Resolución de 8 de mayo de 2020](#), del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convoca la ayuda económica destinada a **trabajadores desempleados que participen en Programas Personales de Integración y Empleo**, para el año 2020. Podrán ser beneficiarios, entre otros, los trabajadores despedidos o rescindidos sus contratos por el Covid-19; **autónomos desempleados proveniente su situación de desempleo derivado del Cobvid-19**; trabajadoras de empleadas de hogar que vean rescindidos sus contratos derivados por el Covid-19; y trabajadores que en el periodo de emergencia por el Covid-19 agoten la prestación o subsidio. Más información en este [enlace](#).

FORMAS DE CONTACTAR CON ASETRA

Estamos teniendo **algún problema técnico con los teléfonos de Asetra**, y cuando alguien llama al número de la oficina, 921 448 041, en ocasiones no puede contactar. Vamos a tratar de solucionarlo, pero mientras tanto tomen nota de cómo pueden contactar con nosotros (cuadro que enviamos a los socios el 17 de marzo de 2020, cuando empezó todo el embrollo en el que estamos inmersos):

Nombre	Número de teléfono	Dirección de correo electrónico	Horario
Fernando García	605 676 914	fernando@asetrasegovia.es asetrasegovia@gmail.com fernando.asetrasegovia@gmail.com	Lunes a viernes de 9 a 14, y de 16 a 19 horas
Piedad Arribas	603 377 105	piedad@asetrasegovia.es piedad.asetrasegovia@gmail.com	Lunes a viernes de 8.30 a 15.30 horas
Vanesa Sacristán	629 150 607	vanesa@asetrasegovia.es vanesa.asetrasegovia@gmail.com formacion@asetrasegovia.es	Lunes a viernes de 9 a 14, y de 16 a 19 horas
María García	620 965 108	maria@asetrasegovia.es maria.asetrasegovia@gmail.com	Lunes a viernes de



		asetra.tramites@gmail.com	9 a 14, y de 16 a 19 horas
--	--	--	----------------------------

