

L'EMPRESARI HA DE CONTINUAR COTITZANT DURANT L'ERTO?

Si ha tramitat un ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, no es podrà aplicar l'exoneració i deurà cotitzar durant l'ERTO. Això, llevat si algun dels treballadors no cobra l'atur.

Exoneració de quotes

En condicions normals, durant la suspensió del contracte o durant la reducció de jornada motivada per un ERTO la seva empresa està obligada a cotitzar a la Seguretat Social per la quota patronal. En aquest sentit:

- Per la part de jornada en la qual l'empleat segueixi treballant, la seva empresa ha de seguir cotitzant de forma normal. És a dir, en funció de la retribució del treballador més la prorrata de pagues extres.
- Per la part de jornada no treballada, si els afectats cobren l'atur, l'empresa haurà d'ingressar la quota empresarial i el SEPE la quota del treballador.

Amb incentiu: No obstant, si l'ERTO és per força major vinculada a la Covid-19, es pot aplicar una exoneració en l'abonament de les cotitzacions de la part de jornada no treballada, exoneració que és del 100% , si a 29 de febrer l'empresa tenia menys de 50 treballadors i del 75% si tenia 50 o més empleats. Per exemple, si l'empresa té 100 empleats amb una base de cotització mitja de 2.000 euros i ha tramitat un ERTO de suspensió per a tots ells que duri tres mesos deurà ingressar un total de 47.100 euros ($100 \times 2.000 \times 31,40\% \times 3$ mesos).

Excepció: No cobren l'atur

Sense incentiu. Per tant, si s'ha tramitat l'ERTO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, no tindrà dret a l'exoneració. Per exemple, si s'ha suspès durant tres mesos el contracte de 25 treballadors amb una base de cotització mitja de 1.800 euros, s'assumiria un cost de 42.390 euros en cotitzacions ($25 \times 1.800 \times 31,40\% \times 3$ mesos).

Cal dir que si es tenen treballadors que malgrat es vegin afectats per l'ERTO no han demanat que es tramiti el cobrament de la prestació per atur (per exemple, perquè tenen una altra feina a jornada completa i això es incompatible amb cobrar l'atur) no s'haurà de cotitzar per la part de jornada no treballada d'aquests empleats.

En concret, no caldrà cotitzar per les raons següents:

- La norma que obliga a cotitzar en les situacions de suspensió temporal del contracte o de reducció temporal de la jornada només preveu aquesta obligació respecte de treballadors que cobrin l'atur. Per tant, donat que no hi cap norma que obligui a cotitzar per aquests empleats que temporalment no presten serveis, no cal cotitzar. La llei no obliga.

- Aquesta situació seria assimilable a una excedència o a una suspensió per mutu acord, situacions en les quals no es prestin serveis i no existeixi obligació de cotitzar.

En aquests casos, cal tramitar la baixa del treballador a la Seguretat Social (cal consignar al Sistema RED la clau 99) i cal informar en el seu programa de nòmines que es tracta d'una suspensió del contracte i no d'una afectació per ERTO. Per exemple, si es té un empleat amb una base de 1.500 euros i l'ERTO dura 3 mesos, hi ha un estalvi de 1.413 euros ($1.500 \times 31,40\% \times 3$ mesos). Si per error ja s'ha ingressat les cotitzacions d'algun mes, cal sol·licitar una devolució davant la Tresoreria.

En conclusió: La llei només obliga a cotitzar per la part de jornada no treballada d'un ERTO respecte dels empleats que accedeixin a l'atur. Per tant no cal cotitzar si es tenen treballadors que no cobren la prestació.

Servei d'Assessorament Jurídic

Barcelona a 8 de maig de 2020