

medidas sociales en defensa del empleo.

Real Decreto-Ley 18/2020

En el BOE del 13 de mayo se ha publicado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que recoge el acuerdo suscrito entre Gobierno y agentes sociales el pasado lunes, con entrada en vigor el mismo día de su publicación.

A continuación destacamos sus principales aspectos:

1.- Clarificación ERTE totales o parciales.

Se clarifica que en las actuales circunstancias los ERTE de Fuerza Mayor autorizados al amparo del art. 22 del Real Decreto-ley 8/20 como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el coronavirus pueden ser totales (para toda la actividad) o parciales (sólo para una parte), según si las causas que los hubieran motivado impidan o no el reinicio total o parcial de la actividad.

2.- Duración ERTE.

Los ERTE por Fuerza Mayor estarán vigentes mientras duren las circunstancias que los motivaron pero nunca más allá del 30 de junio.

3.- Posibilidades del ERTE por Fuerza Mayor parcial.

El ERTE por Fuerza Mayor parcial permite que la empresa vaya reincorporando a los trabajadores en función de sus necesidades, primando los ajustes en términos de reducción de jornada, en consecuencia cabe recuperación progresiva de las personas total (100% trabajo) o parcial (en reducción de jornada), siendo necesario notificar al SEPE dichas variaciones.

4.- Renuncia del ERTE de Fuerza Mayor total.

Las empresas pueden renunciar al ERTE de Fuerza Mayor total y deberán comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde dicha renuncia.

5.- Negociación ERTEs ETOP.

Los ERTEs por fuerza mayor no se van a reconvertir automáticamente en ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), pero la norma permite que los ERTEs ETOP iniciados tras su entrada en vigor y hasta el 30 de junio, al margen de aplicárseles el art. 23 RD-ley 8/20 (plazos y trámites más ágiles), se puedan negociar mientras esté vigente un ERTE de Fuerza Mayor y que cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE de Fuerza Mayor sus efectos se retrotraigan a la fecha de finalización del ERTE Fuerza Mayor.

6.- Vigencia ERTEs ETOP.

Los ERTEs ETOP vigentes, continúan tal cual se pactaron/decidió la empresa y por la duración que se estipuló.

7.- Devengo del desempleo.

Se seguirán aplicando hasta el 30 de junio las reglas especiales para los trabajadores sobre el devengo del desempleo que recogió el RD-ley 8/20 para los ERTEs COVID en el art. 25 puntos 1 a 5 (no necesidad de periodo de carencia, no consumo del desempleo, etc.) y hasta el 31 de diciembre las del art. 25.6 (reglas especiales para los trabajadores fijos discontinuos).

8.- Exoneración de las cuotas empresariales de los ERTEs de Fuerza Mayor.

Se mantiene la exoneración de las cuotas empresariales para los ERTEs de Fuerza Mayor totales durante los meses de mayo y junio (100% o 75% según plantilla a 29 de febrero fuera inferior a 50 trabajadores o igual o superior, respectivamente), a solicitud de la empresa ante la TGSS, mediante declaración responsable, por cada código de cuenta de cotización.

9.- Exoneración cuotas empresariales para los ERTes de Fuerza Mayor parciales.

Se establece la exoneración cuotas empresariales para los ERTes de Fuerza Mayor parciales, siendo también necesaria la solicitud de la empresa ante la TGSS, mediante declaración responsable, por cada CCC, y el importe depende, una vez más de la plantilla que la empresa tuviese a 29 de febrero:

- a) respecto de los trabajadores que reinicien su actividad tras la renuncia al ERTE de Fuerza Mayor total

		mayo	junio
reducción	< 50 trabajadores	85%	70%
reducción	50 trabajadores o +	60%	45%

- b) respecto de los trabajadores que continúen con sus contratos suspendidos tras la renuncia al ERTE de Fuerza Mayor total

		mayo	junio
suspensión	< 50 trabajadores	60%	45%
suspensión	50 trabajadores o +	45%	30%

10.- Exclusiones.

No podrán acogerse a estas medidas las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales.

11.- Reparto de dividendos.

Las empresas de 50 trabajadores o más que se beneficien de las exoneraciones no podrán repartir dividendos en el ejercicio fiscal en el que apliquen las mismas

12.- Exoneraciones basadas en el mantenimiento del empleo.

Se modifica la Disposición Adicional 6ª del RD-ley 8/20 relativa a la Salvaguarda del empleo que aplica a los ERTE por Fuerza Mayor como requisito para aplicar las anteriores exoneraciones; el compromiso de mantenimiento del empleo se configura en los siguientes términos:

- 6 meses desde la reanudación de la actividad = reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, aun cuando sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.
- Se entiende incumplido si se despide o extingue el contrato a cualquiera de las personas afectadas por el ERTE (no computa despido procedente, dimisión, muerte, jubilación, Invalidez Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, expiración "ordinaria" contrato temporal).
- El cumplimiento de este compromiso podrá valorarse en atención a las características específicas de los diferentes sectores (por ejemplo, empresas con alta variabilidad o estacionalidad del empleo) y la normativa laboral aplicable.
- Si hay un incumplimiento se generará el deber de reintegro de las cuotas dejadas de ingresar + recargo + intereses de mora (previa actuación de la Inspección de Trabajo que acredite el incumplimiento y las cantidades a ingresar).
- No resulta exigible a empresas en las que concurra riesgo de concurso de acreedores.

13.- Posibles nuevas medidas.

Mediante acuerdo del consejo de ministros se podrá:

1. prorrogar la vigencia de los ERTEs de Fuerza Mayor para algunos sectores cuya actividad siga restringida por razones sanitarias más allá del 30 de junio.
2. prorrogar las exoneraciones de cuotas o extenderlas a los ERTEs ETOP.
3. prorrogar las medidas especiales de devengo del desempleo del art. 25.1 del RD-ley 8/20 (no carencia/no consumo desempleo).

14.- Prórroga de medidas.

Se mantienen vigentes hasta el 30 de junio la prohibición de extinguir contratos de trabajo o despedir por fuerza mayor o las causas que justifican los ERTEs COVID así como la previsión de suspensión del computo de la duración de los contratos temporales (y los respectivos periodos de referencia) afectados por un ERTE COVID.