

Mayo 2020

Departamento de Derecho Laboral

**MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO ANTE LA EVOLUCIÓN DE LA
CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19**

El 13 mayo de 2020, se ha publicado el **Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo** (el "RD-L 18/2020").

Las principales medidas acordadas, referidas a lo largo del RD-L 18/2020, las recogemos a continuación (sistematizándolas en cada una de las modalidades de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo -"ERTEs"-):

I. ERTE FUERZA MAYOR (TOTAL Y PARCIAL)

- **Prórroga:** se prorroga el ERTE por causa de Fuerza Mayor Total ("FMT") esto es, aquél en el que existan causas que "impidan el reinicio" de su actividad; así como el de Fuerza Mayor Parcial ("FMP") propio de las empresas en las que se permita "la recuperación parcial" de la actividad, **hasta no más tarde del 30 de junio de 2020.**
- **Desafectaciones:** los trabajadores afectados deberán ser incorporados a sus puestos de trabajo, atendiendo a la necesidad de la empresa para el desarrollo de la actividad, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada.** Asimismo, deberán de comunicar a la autoridad laboral competente la desafectación/renuncia total al mismo, en un plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.
- **Exoneración de cuotas:** los del FMT mantiene los porcentajes de exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social, según lo establecido en el RD-L 8/2020 (véase anterior comentario en AJ Marzo 2020). En la **FMP se reducen las cotizaciones diferenciando aquellos trabajadores (i) que se incorporan a la actividad de los (ii) que permanecen en ERTE.**

(i) Los trabajadores que retornan la actividad, de empresas que tienen:

Menos de 50 trabajadores:

- En mayo tendrán una exención del 85%
- En junio tendrán una exención del 70%

Más de 50 trabajadores:

- En mayo tendrán una exención del 60%
- En junio tendrán una exención del 45%

- (ii) Los trabajadores que permanecen dentro del ERTE, en empresas con plantillas de:

Menos de 50 trabajadores:

- En mayo tendrán una exención del 60%
- En junio tendrán una exención del 45%

Más de 50 trabajadores.

- En mayo tendrán una exención del 45%
- En junio tendrán una exención del 30%

Para que las exenciones sean de aplicación, la empresa deberá comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y al Servicio Público de Empleo (SEPE) la situación de fuerza mayor total o parcial e indicar las personas afectadas y el periodo de la suspensión o reducción de jornada. Junto a ello se acompañará una declaración responsable de la empresa.

- **Limitaciones:** no podrán acogerse al ERTE por fuerza mayor regulados en este RD, aquellas empresas cuyo **domicilio resida en un paraíso fiscal; no podrán proceder al reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTes, salvo que se **abone previamente la cuantía correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.**
- **Mantenimiento del empleo:** durante el plazo de **seis meses desde el momento en que se reanude** la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

No se incumplirá en todo tipo de extinción, i.e. cuando la extinción del contrato de trabajo traiga causa en un 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. Concretamente, en el supuesto de los contratos temporales, el compromiso de mantenimiento del empleo no se incumplirá 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.

Las empresas en las que exista un riesgo de entrar en concurso de acreedores, **no se verán obligados a la aplicación del compromiso de mantenimiento del empleo.**

El incumplimiento conlleva la obligación de reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, así como un recargo e intereses de demora correspondientes.

II. ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS (“ETOP”)

- **Nuevos ERTES ETOP**: se pueden negociar hasta el 30 de junio de 2020 con el procedimiento abreviado previsto en el RD 8/2020 (véase anterior comentario en AJ Marzo 2020) dándose prioridad de los sindicatos frente a la comisión ad hoc.
- **ERTES ETOP vigentes**: Los ERTES por causas ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley **se mantendrán aplicables en los términos y hasta la fecha prevista en la comunicación.**
- **“Engranaje” con el previo ERTE FM**: la tramitación del ERTE ETOP **puede iniciarse durante la vigencia del ERTE de fuerza mayor**; cuando un ERTE por causa ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE FM, se **retrotraerán sus efectos a la fecha de finalización de ERTE FM.**

III.- DISPOSICIONES ADICIONALES

Otras medidas adicionales, referidas en las disposiciones adicionales del RD-L 18/2020 aplicables en cualquier modalidad de ERTE, son las siguientes:

- **Mantenimiento de la Medidas Extraordinarias en materia de protección por desempleo**; esto es, el contador a cero y no exigencia de periodo de carencia, hasta el 30 de junio de 2020 y prestación por desempleo de 90 días para los fijos discontinuos hasta el 31 de diciembre de 2020.
- **Prohibición de despedir durante ERTE por causa Covid-19** (hasta el 30 de junio de 2020).
- **Posible extensión de los ERTES FM y de las medidas extraordinarias**, por medio de acuerdo adoptado por el Consejo de Ministros, ya sea para
 - (i) prorrogar nuevamente los ERTES por fuerza mayor en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020;
 - (ii) prorrogar las exenciones de cuotas a la Tesorería General de la Seguridad Social;
 - (iii) extender la exención de cuotas a los ERTES ETOP;
 - (iv) prórroga de las medidas para el mantenimiento del empleo (según distintos sectores y normativa aplicable).
- **Comisión tripartita [CEOE y CEPYME/ UGT y CCOO/ Gobierno]**, se crea con la función de seguir las medidas establecidas, el intercambio de los datos e información, así como la propuesta y debate de aquellas otras medidas que se propongan por cualquiera de los integrantes de la Comisión.