
MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

BOE 13 de mayo de 2020

I. INTRODUCCIÓN.

Las empresas planifican el retorno a los centros de trabajo y afrontan la fase 1 de la desescalada con la flexibilización de restricciones y la reapertura de ciertas actividades. En este contexto el Gobierno, patronal e interlocutores sociales alcanzaron el 11 de mayo un Acuerdo Social en Defensa del Empleo que ha quedado plasmado en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo publicado en el BOE de ayer (en adelante, “**RD 18**”).

A modo de resumen, el nuevo RD 18, **posibilita la prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020, condiciones, normas de interpretación y otras medidas relacionadas con aquéllos.**

II. MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR FUERZA MAYOR¹.

- **Prórroga de los ERTE por fuerza mayor total y parcial como máximo hasta el 30 de junio (art. 1 RD 18).**

Se prevé tanto para las empresas totalmente imposibilitadas de reemprender la actividad, como para aquellas otras que pueden reemprender parcialmente la misma, empresas y entidades afectadas por fuerza mayor parcial, que reincorporan personal en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes de reducción de jornada.

¹ Arts. 1, 4, 5 y disp. final 1^a Uno y Dos RD 18.

Las empresas afectadas por un ERTE por fuerza mayor 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 aquélla.

La renuncia a los ERTE o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

También se comunicarán al SEPE las variaciones relativas a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

- **Exoneración de cuotas empresariales devengadas en mayo y junio (art. 4 y disp. final 1ª.Uno y Dos RD 18).**

Se aplicarán los siguientes porcentajes de exoneración:

1.- Para las empresas y entidades afectadas por un **ERTE por fuerza mayor total**:

- (i) 100% si, a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados.
- (ii) 75 % cuando en la referida fecha tuvieran en alta 50 o más trabajadores, o asimilados.

2.- Para las empresas y entidades afectadas por un **ERTE por fuerza mayor parcial**, los porcentajes de exoneración de cuotas dependerán del volumen de trabajadores de estas empresas y entidades que reinicien la actividad y que continúen con sus contratos en suspenso, así como de los periodos y porcentajes de jornada afectados por ese

reinicio y por esa suspensión. Con esos condicionantes, la exención de cuotas empresariales alcanzará las siguientes cuantías:

Respecto de los **trabajadores que reinicien** su actividad:

- (i) Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores: el 85 % en mayo y el 70% en junio.
- (ii) 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: el 60% en mayo y el 45% en junio.

Respecto de los **trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas**:

- (i) Menos de 50 trabajadores, o asimilados: el 60% en mayo y el 45% en junio.
- (ii) 50 o más trabajadores: el 45% en mayo y el 30% en junio.

La TGSS aplicará las exenciones en la cotización a instancia de la empresa previa comunicación de las circunstancias concurrentes, comunicación a realizar por declaración responsable, a través del [Sistema RED](#).

Las personas trabajadoras no se verán afectadas por tales exoneraciones.

- **Supuestos excluidos y límites relacionados con reparto de dividendos (art. 5 RD 18).**

Se excluyen de la posibilidad de prórroga de ERTE por fuerza mayor durante este periodo las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en **paraísos fiscales**.

Salvo para las entidades que a 29 de febrero de 2020 tuvieran en alta menos de 50 trabajadores, las personas jurídicas que se acojan a la prórroga de ERTE por fuerza mayor regulada en este RD 18 y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, **no podrán proceder al dividendos correspondientes al ejercicio**

fiscal en que apliquen estos ERTE, salvo si devuelven la parte correspondiente a la exoneración de cuotas. Correlativamente, este ejercicio no computará a efectos de que un minoritario pueda requerir la separación de la sociedad por no percibir los dividendos mínimos previstos en la Ley de Sociedades de Capital.

III. MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN².

Se regulan las especialidades para los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que desde el 13 de mayo de 2020 y el 30 de junio, previendo que estos sucedan a ERTE por fuerza mayor.

Las situaciones contempladas por este precepto para los ERTE por causas ETOP son dos:

- Los **vigentes a 13 de mayo de 2020**, para los que se mantienen de las condiciones previstas en la comunicación final de la empresa hasta la fecha de finalización referida en la misma.
- Los que se **inicien entre el 13 de mayo de 2020 y el 30 de junio**, a los que se aplicará el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 con especialidades que consisten en:
 - (i) abrir la posibilidad de que se inicien estando vigente un ERTE por fuerza mayor y
 - (ii) retrotraer los efectos a la fecha en la que finaliza el ERTE por causa de fuerza mayor cuando el debido a causas ETOP se inicie después de finalizado aquél.

² Art. 2 del RD 18.

IV. MEDIDAS RELACIONADAS CON LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE LOS AFECTADOS POR ERTE POR FUERZA MAYOR O CAUSAS ETOP³.

Se establece la aplicación hasta el **30 de junio de las normas extraordinarias previstas en materia de desempleo para los afectados por ERTE por COVID-19** (art. 25, apdos. 1 a 5, RD 8/2020) y hasta el 31 de diciembre para los fijos discontinuos y para los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas (art. 25.6 RD 8/2020).

V. SALVAGUARDA DEL EMPLEO⁴.

La obligación de mantener el empleo durante los **6 meses siguientes a la fecha de la reanudación de la actividad**, con la nueva redacción dada por la disposición final 1ª. Tres del RD 18 a la polémica disposición adicional 6ª del RDL 8/2020:

- se circunscribe a las empresas con **ERTE-s por fuerza mayor** total o parcial;
- entendiéndose por reanudación de actividad la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla;
- y considerándose incumplido si, con las excepciones que se indican a continuación, se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

El mantenimiento del empleo durante ese periodo no se considerará incumplido cuando:

- la extinción del contrato se deba a despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez

³ Art. 3 del RD 18.

⁴ Disp. final 1ª. Tres RD 18.

de la persona trabajadora, o al fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

- el contrato temporal se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Este compromiso de mantenimiento del empleo, **del que quedan excluidas las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores**, 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 en el empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar **la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes**, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine los importes a reintegrar.

VI. AMPLIACIÓN A 30 DE JUNIO DE MEDIDAS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 9/2020⁵.

En paralelo a la ampliación a 30 de junio de las medidas flexibilizadoras de los ERTE-s, la disposición final 2ª del RD 18, modificando la disposición final tercera del RD 9/2020, de 27 de marzo, extiende a esa fecha las dos medidas siguientes:

- La fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan los ERTE-s derivados del COVID-19 no justifican la extinción del contrato de trabajo (art. 2 RD 9/2020).

⁵ Disp. final 2.ª del RD 18.

- La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP, interrumpirá el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas (art. 5 RDL 9/2020).

VII. HABILITACIÓN AL CONSEJO DE MINISTROS PARA FUTURAS PRÓRROGAS⁶.

Se prevé la posibilidad de que los referidos ERTE se prorroguen más allá del 30 de junio, en función de las circunstancias que concurran en el futuro.

* * *

⁶ Disp. adic. 1ª RD 18.