

MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO (Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo)

1.-) Especialidades en los ERTES por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19

- A partir del día 13 de mayo de 2020, continuarán en situación de **FUERZA MAYOR TOTAL** derivada del COVID-19, las empresas y entidades afectadas por un ERTE por causa de fuerza mayor (artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020) por las causas señaladas en el citado artículo que impidan el reinicio de su actividad, **mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.**
- Se encontrarán en situación de **FUERZA MAYOR PARCIAL** derivada del COVID-19, las empresas y entidades que cuenten con un ERTE por causa de fuerza mayor (artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020), desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho artículo permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.
- Las empresas y entidades en situación de **FUERZA MAYOR PARCIAL** procederán a reincorporar a los trabajadores afectados por el ERTE, 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 en un plazo de 15 días y al SEPE las variaciones en los datos de los trabajadores incluidos en el mismo.

2.-) Especialidades en los ERTES por causas ETOP

- A los ERTES basados en causas económica, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) **iniciados entre el día 13 de mayo y el 30 de junio de 2020,** seguirán regulados por el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020.
- Su tramitación podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por causa mayor, tanto total como parcial.
- Sus efectos se retrotraerán a la fecha de finalización del ERTE por fuerza de causa mayor.
- Los ERTES vigentes a fecha de 13 de mayo de 2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término señalado en la misma.

3.-) Medidas extraordinarias en materia de prestación por desempleo

- Las medidas extraordinarias en materia de prestación por desempleo contenidas en los apartados 1 al 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 **se aplicarán hasta el día el día 30 de junio de 2020.** Recordemos:
 - El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque se carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
 - No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
 - Aplicación a los trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
 - La aplicación a los trabajadores afectados tanto si en el momento de la adopción del ERTE (por causa mayor o por causa ETOP) tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo, como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- Las medidas contenidas en el artículo 25.6 del Real Decreto-Ley 8/2020 relativas a los contratos fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas se **aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.**

4.-) Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTES por causa de fuerza mayor

- Se **EXONERARÁ** del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social devengada en los meses de mayo y junio, así como las cuotas por concepto de recaudación conjunta; a las empresas y entidades sujetas a la situación de **FUERZA MAYOR TOTAL**. Esta exoneración se aplicará de la siguientes forma:
 - Empresas de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: 100% de la aportación empresarial.
 - Empresas de 50 trabajadores o más, a la misma fecha: 75% de la aportación empresarial.
- En la situación de **FUERZA MAYOR PARCIAL**, las exoneraciones serán las siguientes:
 - Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad:
 - a.-) Empresas de menos de 50 trabajadores: 85% en mayo y 70% en junio.

b.-) Empresas de 50 o más trabajadores: 60% en mayo y 45% en junio.

- Respecto de los trabajadores que continúen suspendidos:

a.-) Empresas de menos de 50 trabajadores: 60% en mayo y 45% en junio.

b.-) Empresas de 50 o más trabajadores: 45% en mayo y 30% en junio.

- Para aplicar esta exoneración, la 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; se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse a través del Sistema RED.

5.-) Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal

- Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTES por causa de fuerza mayor.
- Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas **con 50 ó más trabajadores que se acojan a ERTES por causa de fuerza mayor**, ya sea total o parcial, y **que utilicen recursos públicos** no repartirán dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen los mismos, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas a la Seguridad Social.
- No se tendrá en cuenta, a los efectos del ejercicio de derecho separación de los socios (artículo 348 bis apartado 1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio); el ejercicio en el que la Sociedad no distribuye dividendos en aplicación de lo señalado.
- La limitación de reparto de dividendos **NO es de aplicación a las entidades que, a fecha 29 de febrero de 2020, tengan menos de 50 trabajadores** o asimilados en situación de alta en la Seguridad Social.

6.-) Extensión de las medidas

El Gobierno podrá más allá del 30 de junio de 2020:

- Prorrogar los ERTE por causa de fuerza mayor.
- Prorrogar las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social, comentadas en el apartado 4.
- Extender estas exoneraciones a los ERTE por causas objetivas y
- Prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020.

7.-) **Salvaguarda del empleo**

Se modifica la Disposición adicional sexta del el Real Decreto-Ley 8/2020, para de 17 de marzo, que establece el compromiso de las empresas de mantener el empleo durante el plazo de 6 MESES desde la fecha de reanudación de la actividad. Así:

- Se entiende por reanudación de la actividad la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.
- El compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualesquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.
- **NO se considerará incumplido** cuando el contrato se extinga por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, ni por el fin de llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo, ni cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la finalización de la obra o servicio que constituye su objeto, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad u objeto de la contratación.
- Este compromiso **se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable**, teniendo en cuenta las especificidades de las **empresas que presenten una alta variabilidad o estacionalidad del empleo**, no siendo de aplicación **tampoco a las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores** (artículo 5.2 de Ley 22/2003).
- 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.

8.-) **Modificación del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo**

- Se modifica la disposición final tercera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo (Circular 45/20, de 28 de marzo), **para mantener la vigencia hasta el 30 de junio de 2020**, de sus siguientes artículos:
 - **Artículo 2** (La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido).

- **Artículo 5** (Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales).

Madrid, 13 de mayo de 2020
Luis María Franco Fernández
Director de Calidad y Formación