

ANÁLISIS USO:

REAL DECRETO-LEY 18/2020, DE 12 MAYO DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

En este Real Decreto Ley, se prorrogan las medidas extraordinarias reguladas en el RD-Ley 8/2020 y el 9/2020, ya analizados desde la Secretaría de Acción Sindical y Salud laboral, hasta el 30 de junio de 2020. Desde USO consideramos esta prórroga totalmente insuficiente, dado que hay sectores y situaciones laborales que van a requerir un plazo mayor de cobertura y seguridad mientras se produce la desescalada y la reactivación de la economía. El RD-Ley entra en vigor desde el día de su publicación, el 13 de mayo.

Desde que ha comenzado esta terrible pandemia se ha dejado claro que hay que innovar, que las viejas fórmulas que ya han demostrado ser ineficaces deben dejar paso a nuevas maneras, más inclusivas, más participativas. Ante una situación gravísima y excepcional desde el gobierno se opta por utilizar una vieja y caduca herramienta: el diálogo social excluyente y discriminatorio fruto de la Ley Orgánica de Libertad sindical de los ochenta del siglo pasado.

Tres semanas han tardado en negociar y acordar, la prórroga de las medidas ya adoptadas por el gobierno, actuando los sindicatos “más representativos” como simples palmeros en una de las mayores crisis que este país ha conocido. Tres semanas, que no han servido a los componentes de la mesa para proponer otras medidas enfocadas a reactivar la economía y garantizar la protección del empleo y condiciones de trabajo dignas, que esta pandemia está devastando.

El contenido básico de este RD-Ley es el siguiente:

- ERTES por Fuerza Mayor regulados en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020.
- ERTES por Causas Económicas, Técnicas, Organizativas y de Producción regulados en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020 (artículo 2)
- Medidas extraordinarias de protección por desempleo (artículo 3)
- Prohibición de los despidos por causa del covid-19 hasta el 30 de junio de 2020 (disposición final segunda)
- Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales por causa del covid-19 hasta el 30 de junio de 2020 (Disposición Final Segunda).
- Medidas extraordinarias en materia de cotización para empresas en ERTE
- Comisión de seguimiento tripartita laboral (Disposición Adicional Segunda)

ERTES POR FUERZA MAYOR REGULADOS en el artículo 22 del RD-LEY 8/2020, de 17 de marzo:

- Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

1. SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR TOTAL DERIVADA DEL COVID-19:

Empresas y entidades que ya cuentan con un ERTE basado en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 y que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar afectadas por las causas del citado artículo
- No poder reiniciar todavía su actividad

-DURACIÓN: mientras subsistan estas causas y como límite máximo hasta el 30 de junio de 2020. Estos ERTES se podrán prorrogar más allá del 30 de junio de 2020, por acuerdo del Consejo de Ministros, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegada esa fecha.

2. SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL DERIVADA DEL COVID-19.

Empresas y entidades que ya cuentan con un ERTE basado en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 y que cumplan los siguientes requisitos:

- Poder recuperar parcialmente su actividad.
- Deben reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, priorizando los ajustes en términos de REDUCCIÓN DE JORNADA. (Se priorizan las reducciones de jornada frente a las suspensiones del contrato).

-DURACIÓN: como límite máximo hasta el 30 de junio de 2020. Estos ERTES se podrán prorrogar más allá del 30 de junio de 2020 en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegada esa fecha.

COMUNICACIÓN VARIACIONES EN EL ERTE

Si las empresas quieren renunciar totalmente al ERTE ya autorizado, deben comunicarlo a la Autoridad Laboral en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia.

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

Las empresas deben comunicar al SPEE las variaciones que se refieran a la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, en este último caso, bien el número de personas afectadas o el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando hayan podido incorporarse al trabajo.

LÍMITES PARA ACOGERSE A ESTOS ERTES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

1. No podrán acogerse a los ERTES POR FUERZA MAYOR (TOTAL O PARCIAL) las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente.
2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a estos ERTES y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTES, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social (no se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios).
3. Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Se amplía la Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, relativa a la Cláusula de salvaguarda del empleo que queda redactada en los siguientes términos:

1.COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020, (ERTES por FUERZA MAYOR) estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de 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. (según lo indicado en este apartado bastaría con la reincorporación de una sola persona afectada por el ERTE para que se cumpliera la cláusula de salvaguarda del empleo).

INCUMPLIMIENTO DEL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. No obstante, no se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por:

- despido disciplinario declarado como procedente,
- dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora,
- por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- En el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido 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.

EXCEPCIONES AL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:

1. Este compromiso del mantenimiento del empleo se va a valorar 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 del empleo. (en este caso se abre la posibilidad de modificar esta cláusula cuando se trate de empresas relacionadas con trabajos estacionales como la hostelería y el turismo por ej.)
2. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal. (basta, por tanto, con que la empresa se sitúe en situación de concurso de acreedores para quedar exenta de este compromiso de mantenimiento del empleo)

SANCIONES ANTE EL INCUMPLIMIENTO DE ESTE COMPROMISO:

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, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

Se recogen dos supuestos:

1.-ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTES ETOP) iniciados a partir del 13 de mayo de 2020 (tras la entrada en vigor del presente RD-Ley) y hasta el 30 de junio de 2020: se les aplicará el artículo 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes especialidades:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor total o parcial.
- Cuando el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

2.-ERTES vigentes a fecha 13 de mayo de 2020 (fecha de entrada en vigor del presente R D-Ley) seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Las exenciones en materia de cotización a la Seguridad Social establecidas para los ERTES por fuerza mayor se pondrán extender a estos ERTES ETOP e incluso prorrogarse más allá del 30 de junio de 2020, por acuerdo del Consejo de Ministros, por el período de tiempo y porcentajes que se determine en dicho acuerdo.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

1.-El artículo 25 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo establecía una serie de medidas extraordinarias de protección por desempleo en los supuestos de ERTES por fuerza mayor y ERTES ETOP, regulados en los artículos 22 y 23 de la citada norma. Dos de los aspectos fundamentales de dicha regulación eran los siguientes:

a) Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

b) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Estas medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, serán aplicables hasta el 30 de junio de 2020. No obstante, podrán prorrogarse más allá del 30 de junio de 2020,

por acuerdo del Consejo de Ministros, por el período de tiempo y porcentajes que se determine en dicho acuerdo.

3. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo relativas a los trabajadores fijos discontinuos y a aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, (reguladas en el artículo 25.6 del RD-Ley 8/2020), se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.

PROHIBICIÓN DE LOS DESPIDOS POR CAUSA DEL COVID-13 HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020

El artículo 2 del RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo, establecía que la fuerza mayor y las causas técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan la suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los arts. 22 y 23 del R.D.-Ley 8/2020, de 17 de marzo no podrán justificar la extinción del contrato ni el despido. Se mantiene la vigencia de este precepto hasta el día 30 de Junio de 2020.

INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020

El artículo 5 del RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo, indicaba que la suspensión de los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) por las causas previstas en los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas. Se mantiene la vigencia de este precepto hasta el día 30 de junio de 2020.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN PARA EMPRESAS

A.- ERTE POR FUERZA MAYOR TOTAL:

1.- Se distingue entre empresas que tuviesen más o menos de 50 trabajadores, a fecha 29 de febrero de 2020.

- Cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social, se exonera a las empresas del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (R. D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre), así como del abono relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, respecto a las cotizaciones devengadas durante los meses de mayo y junio de 2020. Esta misma exoneración se establece también para los meses de marzo y abril (a través de la modificación del artículo 24.1 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo).
- Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de

cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial, respecto a las cotizaciones devengadas durante los meses de mayo y junio. Esta misma exoneración se establece también para los meses de marzo y abril (a través de la modificación del artículo 24.1 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo).

B.- ERTE POR FUERZA MAYOR PARCIAL:

En este supuesto, la exoneración también se refiere al abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, distinguiendo dos supuestos que, a su vez, están vinculados al número de trabajadores que tuviese la empresa a fecha 29 de febrero de 2020:

1.- Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención alcanzará:

- el 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando a fecha 29 de febrero de 2020, la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta

2.-Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará:

- el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- el 45% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando a fecha 29 de febrero de 2020 la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

C.- DISPOSICIONES COMUNES A LOS SUPUESTOS DE ERTE POR FUERZA MAYOR TOTAL Y PARCIAL

1.- Esta exoneración de las cotizaciones no tendrá efectos para las personas

trabajadoras, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS (relativo a la adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de los beneficios en la cotización).

2.- PROCEDIMIENTO:

a) La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y período de la suspensión o reducción de jornada.

b) La comunicación se hará por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del sistema RED.

c) A efectos del control de las exoneraciones, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

d) La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios con el SPEE para contrastar con sus bases de datos el contenido de las declaraciones responsables y los períodos de las prestaciones por desempleo.

e) Las exoneraciones serán a cargo de:

- Los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes.
- Las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales.
- El Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesionales.
- El Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

3.- Estas exenciones se podrán prorrogar más allá del 30 de junio de 2020 o extenderlas a los ERTES ETOP, por acuerdo del Consejo de Ministros, por el período de tiempo y porcentajes que se determine en dicho acuerdo.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL

1.COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfiamiento estará integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y

Migraciones y por representantes de CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

2.PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES

Se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes, previa convocatoria remitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.

3- FUNCIONES

- El seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada (es su función principal).
- El intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto.
- La propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.

Esta Comisión, en cualquier caso, deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las siguientes medidas: prórroga de los ERTES por FUERZA MAYOR TOTAL O PARCIAL, de las exenciones en materia de Seguridad Social aplicables a los ERTES por FUERZA MAYOR TOTAL O PARCIAL y a los ERTES ETOP, así como de las medidas de protección por desempleo previstas para estos ERTES.

Madrid, 13 de mayo de 2020

Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral