

MUY IMPORTANTE

Real Decreto-Ley 18/2020 Medidas sociales en defensa del empleo

15 de Mayo de 2020

Se ha publicado el Real Decreto-ley 18/2020, denominado Medidas Sociales en defensa del empleo, se trata de una Real Decreto muy importante en relación con los ERTES de fuerza mayor Covid19. Es un texto que está generando muchas dudas sobre como va a ser su aplicación y por ello hemos tardado un poco en poder enviar un resumen y una explicación lo más detallada posible sobre su aplicación.

El texto incorpora el Acuerdo Social en Defensa del Empleo firmado por el Gobierno y los Agente Sociales, básicamente destaca por:

- Regular la prolongación de los ERTES de fuerza mayor hasta el día 30/06/2020 así como la exoneración de cuotas.
- Abrir la posibilidad de una nueva prórroga en caso de que subsistan las restricciones de actividad vinculadas a la crisis sanitaria.
- Flexibilizar el compromiso de mantenimiento de empleo en los seis meses posteriores a la aplicación del ERTE.

Prórroga de los ERTES de fuerza mayor hasta el 30/6/2020.

Se prorroga la duración de estos ERTES mientras permanezcan las causas que motivaron la fuerza mayor (crisis sanitaria), y como mínimo hasta el 30/6/2020 (Artículo 22 del RDL), así se diferencian dos situaciones:

- a) *Fuerza mayor total*.- Cuando no se puede reiniciar nada de la actividad.
- b) *Fuerza mayor parcial*.- Cuando se pueda reiniciar la actividad aunque sea de forma limitada, hasta el 30/06/2020. Se incentiva los ajustes mediante reducción de jornada, para los casos en que las empresas vayan a ir reincorporando a los trabajadores en función de las necesidades del desarrollo limitado de la actividad.

Se estipula la posibilidad de la prórroga de los ERTES más allá del 30/06/2020 si siguen manteniéndose restricciones a la actividad.

Exoneración en las cotizaciones modificando la regulación durante los meses de mayor y junio de 2020, para ello se establecen dos escenarios:

- a) *Fuerza mayor total*.- La TGSS exonera a las empresas del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta. El porcentaje de exoneración depende del número de trabajadores en la empresa a 29/2/2020:
 - Empresas de menos de 50 trabajadores: Exoneración del 100%.
 - Empresas de 50 o más trabajadores: Exoneración del 75%.

b) *Fuerza mayor parcial*.- La TGSS exonera a las empresas del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta en los porcentajes y condiciones siguientes (dependiendo del número de trabajadores en la empresa a 29/2/2020):

PERSONAS TRABAJADORAS QUE REINICIEN SU ACTIVIDAD:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: 85% en mayo y el 70% en junio.
- Empresas de 50 o más trabajadores o asimilados: 60% en mayo y 45% en junio.

PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONTINUEN CON SU ACTIVIDAD SUSPENDIDA:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: 60% en mayo y el 45% en junio.
- Empresas de 50 o más trabajadores o asimilados: 45% en mayo y 30% en junio.

Esta exención en ningún caso tendrá efectos para las personas trabajadoras ya que el período en que se aplica tiene la consideración de efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración se aplicará 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 periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Se prevé que, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, la aplicación de exoneración pueda ampliarse más allá del 30/6/2020.

Tramitación. En caso de reanudación de la actividad, las empresas y entidades deben comunicar a la autoridad laboral la renuncia al ERTE autorizado en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos. Con carácter previo, deben comunicarse al SEPE las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo. En todo caso las referidas 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.

Los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que se comuniquen entre el 13/5/2020 y el 30/6/2020 se deben tramitar mediante el procedimiento establecido en el Artículo 23 del RDL 8/2020. Además, se posibilita:

- Que su tramitación pueda iniciarse mientras esté vigente el ERTE por fuerza mayor.
- Que su tramitación se inicie tras finalizar el ERTE por fuerza mayor, en cuyo caso su fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la de la finalización de este.

Por su parte, los ERTES por esta causa que estén vigentes a 13/5/2020 seguirán aplicándose en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta su finalización.

Se prevé la ampliación en la duración de las medidas protección por desempleo en el siguiente sentido:

- Desempleo de los trabajadores fijos discontinuos (Artículo 25.6 del RDL): hasta el 31/12/2020.
- Desempleo consecuencia de los ERTES por fuerza mayor y causas ETOP (artículo 25.1 a 25.5 del RDL): hasta el 30/6/2020. No obstante este plazo puede ampliarse mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

No pueden acogerse a ERTES por fuerza mayor las empresas cuyo domicilio fiscal se encuentren en países o territorios calificados como paraísos fiscales.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a estos ERTES por fuerza mayor no pueden repartir los dividendos correspondientes al ejercicio fiscal 2020. No obstante, podrán repartirlo si, con carácter previo, abonan el importe de la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social. Esta limitación a repartir dividendos no se aplica a las entidades que a 29/2/2020 tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimiladas a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.

Flexibilización de la regulación de la cláusula de mantenimiento del empleo y las consecuencias de su incumplimiento (Disposición Adicional 6ª del RDL).

- a) La cláusula de mantenimiento del empleo solo se aplica a los ERTES por causa de fuerza mayor.
- b) Se especifica que el cómputo de 6 meses comenzará a computarse desde la incorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE (aunque sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla).
- c) El compromiso de mantenimiento del empleo no se considera incumplido cuando la extinción del contrato de trabajo sea por:
 - Despido disciplinario declarado como procedente.
 - Dimisión del trabajador.
 - Muerte
 - Jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
 - Fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
 - 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, en caso de tratarse de contratos temporales.
- d) Se prevé una valoración del compromiso de mantener el empleo en atención a las características específicas de determinados 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.
- e) No se aplica la obligación de mantener el empleo en las empresas que estén en riesgo de concurso de acreedores (Artículo 5.2 de la Ley Concursal).
- f) En caso de incumplimiento, las empresas deben reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previa actuación de la ITSS que acreditando el incumplimiento y estableciendo las cantidades a reintegrar.

Se mantienen hasta el 30/6/2020, antes limitadas en su duración al estado de alarma, las siguientes medidas:

- a) La prohibición del despido o la extinción del contrato cuando estén basados en la fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan

las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada.

- b) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por un ERTE COVID-19, que supone la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

INTERPRETACIONES PRACTICAS

Estamos en contacto con la TGSS y demás departamentos de la Administración Pública para aclarar varios puntos de este RDL, entre ellos:

- ¿Qué pasa con las empresas que el día 11/5/2020 (fecha del cambio de fase en muchas CCAA) realizan actividades que pasan a estar permitidas aunque sea con limitaciones (restauración, alojamiento, comercio, etc.) teniendo en cuenta que el RDL entra en vigor el 13/5/2020? ¿Los trabajadores que se reincorporaron al trabajo antes del 13/5/2020, fecha del RDL, podrán aplicar la exoneración parcial del 85% (menos de 50 trabajadores de plantilla)? **En TGSS nos dicen que el RDL no contempla carácter retroactivo y por lo tanto los trabajadores reincorporados antes del 13/5/2020 no disfrutarán de la exoneración parcial, nos indican que no descartan una rectificación del RDL en ese aspecto.**
- Una de las dudas es si la calificación de fuerza mayor total o parcial es una decisión de la empresa, que quiera reanudar o no la actividad, o es una decisión administración en función de las actividades permitidas según la fase en la que se encuentre el territorio. Esta cuestión es fundamental puesto que si es una decisión administrativa las empresas tendrían que pagar a partir del 13/5/2020 por los trabajadores en ERTE el 40% en mayo y el 55% en junio, aunque la empresa no haya retomado la actividad y por lo tanto sigan teniendo a todos los trabajadores en el ERTE. **De la lectura del RDL y de las consultas trasladadas a TGSS a día de hoy, nos dicen que la fuerza mayor es una decisión administrativa y por lo tanto aquellas empresas que pueden realizar su actividad van a pasar a pagar el 40% desde la fecha en la que lo pudieron hacer.**
- **Una de las conclusiones claras es que aquellas empresas que ya han reincorporado a parte de su plantilla al trabajo van a pagar por los que quedan en ERTE a partir del 13/5/2020 un 40% en mayo y un 55% en junio de la Seguridad Social de esos trabajadores.**

DEPARTAMENTO DE LABORAL



T. 986 53 06 16 . 986 54 10 61 . F. 986 53 06 11
C/ José Salgado, 8 Bajo . 36650 Caldas de Reis

www.asemega.es     629 760 850