

13 de mayo de 2020

Alerta Informativa

Departamento Laboral

Acuerdo Social en Defensa del Empleo: Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

El Real Decreto 18/2020, publicado en el BOE el día de hoy 13 de mayo de 2020 (en adelante, "RD 18/2020") ha sido producto del diálogo social y del acuerdo alcanzado entre las organizaciones sociales más representativas del país y el Gobierno de España el día 8 de mayo de 2020, en aras de ofrecer una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan transitar hasta la denominada "nueva normalidad".

Se prevé el necesario equilibrio entre la recuperación de la actividad y sostenibilidad de la capacidad económica de las empresas, siendo el objetivo principal del citado Real Decreto, permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompañada con la recuperación de la actividad económica general.

A continuación, se resumen las principales novedades de la norma comentada:

- **Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basadas en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias (en adelante, RD 8/2020) para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 durante el desconfinamiento (ERTEs de fuerza mayor).**

Se establece que los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor en virtud del artículo 22 del RD 8/2020 tendrán vigencia mientras persistan las causas de dicha fuerza mayor y, en ningún caso, más allá del día 30 de junio de 2020. Por lo tanto, la duración de los ERTEs de fuerza mayor no depende de la vigencia del Estado de Alarma.

En este sentido, las empresas podrán seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada en virtud del artículo 22 del RD 8/2020, así como las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y cotización, siempre que las causas persistan y concurra una imposibilidad de recuperar su actividad en su totalidad hasta el 30 de junio de 2020.

Asimismo, en cuanto a los expedientes de regulación temporal se establece una distinción entre fuerza mayor total y parcial, consistiendo ésta última en la situación de aquellas empresas que, aplicando un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor autorizado, tienen una recuperación parcial de su actividad.

Ante recuperaciones parciales de la actividad, las empresas deberán proceder a la reincorporación de las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando dicha reincorporación en términos de reducción de jornada.

Sin perjuicio de las comunicaciones efectuadas hasta el momento relativas a las afectaciones y desafectaciones que se han ido produciendo, se introduce la obligatoriedad de comunicar a la Autoridad Laboral competente la renuncia total del expediente de regulación temporal de empleo en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de dicha renuncia, así como de comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal

(en adelante, “SEPE”) las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.

Cabe indicar que, si bien se determina la extensión de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, así como de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y cotización, mientras persistan la causa y/o hasta como máximo el 30 de junio de 2020, se establece la posibilidad de que se pueda prorrogar más allá en caso que subsistan en dicha fecha restricciones de actividad vinculadas a razones sanitarias.

Asimismo, se establece la posibilidad de que, ante una eventual prórroga tras el 30 de junio, se pueda acordar extender la exoneración en materia de cotización a la Seguridad Social a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del RD 8/2020 (percepción de prestación contributiva de desempleo aunque se carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello y no cómputo del tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos).

- **Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor con motivo del COVID-19.**

El artículo 4 del RD 18/2020 establece distintos porcentajes de exoneración de cotización durante los meses de mayo y junio de 2020 según la fuerza mayor sea total o parcial.

- **Fuerza mayor total.**

Cuando las empresas no puedan reiniciar su actividad, éstas tendrán una exoneración del 100% durante los meses de mayo y junio 2020, cuando a 29 de febrero de 2020 tuvieran una plantilla inferior a 50 personas trabajadoras, o del 75% durante los meses de mayo y junio de 2020, cuando a 29 de febrero de 2020, tuvieran 50 o más personas trabajadoras en plantilla.

- **Fuerza mayor parcial.**

Las empresas que recuperen de manera parcial su actividad quedaran exoneradas del abono de la cotización a la Seguridad Social a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio del siguiente modo:

- En cuanto a las personas trabajadoras que se reincorporen a la actividad, la exoneración alcanzará el 85% en el mes de mayo 2020 y el 70% en el mes de junio de 2020 en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, y el 60% en el mes de mayo de 2020 y el 45% en el mes de junio de 2020 en las empresas de 50 o más personas trabajadoras.
- En cuanto a las personas trabajadoras de las empresas que continúen con sus actividades suspendidas, la exoneración alcanzará el 60% en el mes de mayo 2020 y el 45% en el mes de junio de 2020 en empresas de menos de 50 personas trabajadoras, y el 45% en el mes de mayo de 2020 y el 30% en el mes de junio de 2020 en las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Así pues, la exoneración en el pago de la cotización a la Seguridad Social resulta mayor para las personas trabajadoras que se reincorporan a la actividad que para aquellas que continúen afectadas por la medida de regulación temporal de empleo.

A continuación, en la siguiente tabla se resumen los distintos porcentajes de exoneración anteriormente detallados:

				Porcentaje exoneración	
				Mayo 2020	Junio 2020
ERTE FUERZA MAYOR	TOTAL		-50 personas trabajadoras	100%	100%
			50 o + personas trabajadoras	75%	75%
	PARCIAL	<i>Reincorporación a la actividad</i>	-50 personas trabajadoras	85%	70%
			50 o + personas trabajadoras	60%	45%
		<i>Suspensión</i>	-50 personas trabajadoras	60%	45%
			50 o + personas trabajadoras	45%	30%

Las anteriores exenciones se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de las empresas, previa comunicación de la situación de fuerza mayor total o parcial, así como del detalle de las personas afectadas y del periodo de la suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada.

La solicitud para acogerse a las mencionadas exoneraciones deberá realizarse por las empresas mediante la presentación de una declaración responsable para cada código de cuenta de cotización a través del Sistema de remisión electrónica de datos en Seguridad Social (Sistema RED) antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Asimismo, se establece que el mecanismo de control de las mencionadas exoneraciones se realizará a través de la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal reconozca la correspondiente prestación de desempleo por el periodo correspondiente.

Por último, el artículo 4 del RD 18/2020 reitera que las medidas materias en materia de cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose por lo tanto la consideración del periodo en el que se apliquen la mismas como efectivamente cotizado a todos los efectos.

- **Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.**

Las empresas que, a partir de la entrada en vigor del RD 18/2020 y hasta el 30 de junio de 2020, pasen a aplicar medidas de suspensión o reducción de jornada por razones objetivas, económicas, técnicas, organizativas y de producción, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 relativo a las especialidades en cuanto al procedimiento establecido por la normativa reguladora de estos expedientes.

A fin de evitar innecesarias interrupciones que redunden en un perjuicio o desprotección de las personas trabajadoras, se dispone de manera expresa la posibilidad de que los efectos de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos retrotraigan sus efectos a la fecha de finalización de los expedientes por causa de fuerza mayor que los precedieran.

- **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.**

Se determina el mantenimiento de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo hasta el 30 de junio de 2020, salvo las medidas previstas para el colectivo de los trabajadores fijos discontinuos que se extienden hasta el 31 de diciembre de 2020.

- **Modificación de la cláusula de salvaguarda de empleo establecida por el RD 8/2020**

Se procede a la modificación de la Disposición adicional sexta del RD 8/2020 relativa a la cláusula de salvaguarda del empleo que establecía, en su redacción anterior, que las medidas extraordinarias estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

En primer lugar, en cuanto a la vigencia de la mencionada cláusula de salvaguarda de empleo durante los 6 meses siguientes a la reanudación de la actividad, se establece que la fecha de inicio será la reincorporación al trabajo efectivo de las personas trabajadoras afectadas por el expediente, aun cuando la reincorporación sea parcial o solo afecta a parte de la plantilla.

Asimismo, el compromiso se entenderá incumplido cuando la Empresa proceda al despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor en virtud del artículo 22 del RD 8/2020, salvo que la extinción contractual sea por:

- Despido disciplinario procedente.
- Dimisión.
- Muerte.
- Jubilación.
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- Fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- Extinción del contrato temporal 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

-
El incumplimiento del compromiso de mantenimiento de empleo conlleva el reintegro por la empresa de la totalidad del importe de las cotizaciones a la Seguridad Social de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a fin de acreditar el incumplimiento y determinar las cantidades a reintegrar.

No obstante lo anterior, se establece la posibilidad de modular el compromiso de mantenimiento del empleo en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

Por último, el compromiso de mantenimiento de empleo no resultará aplicable a 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.

- **Limitación al reparto de dividendos y transparencia fiscal.**

El artículo 5 del mencionado RD 18/2020 establece que las empresas y entidades cuyo domicilio fiscal se encuentre en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo con motivo del COVID-19 de conformidad con el artículo 22 del RD 8/2020 (fuerza mayor).

Asimismo, se establece la prohibición de reparto de los dividendos a las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas con una plantilla igual o superior a 50 personas trabajadoras a fecha 29 de febrero de 2020 y que se acojan los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor en virtud del artículo 22 del RD 8/2020.

La anterior limitación aplica al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen los expedientes de regulación temporal de empleo.

No obstante, dicha limitación no será aplicable cuando las empresas abonen previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de Seguridad Social.

- **Comisión de Seguimiento tripartita laboral.**

El presente RD 18/2020 crea una Comisión de Seguimiento Tripartita laboral del proceso de desconfinamiento conformada por el gobierno y los representantes sociales cuya función principal será el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad, el intercambio de datos e información recabada por los integrantes y la propuesta y debate de medidas.