

A 19 de mayo de 2020

Real Decreto-ley de medidas sociales en defensa del empleo (R.D.-Ley 18/2020, de 12 de mayo de 2020)

Resumimos los aspectos que destacamos y que la nueva norma contiene en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo:

1. En relación a los ERTES por Fuerza Mayor COVID-19 (art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo)

Desde de la entrada en vigor del nuevo Real decreto-ley (13 de mayo de 2020), **continúan en situación de fuerza mayor total derivada del Covid-19**, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y estén afectadas por las causas referidas en dicho precepto 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, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, **en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.**

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo 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 Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas 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, 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.

2. Procedimientos de ERTES causas ETOP COVID-19 comunicados a partir del desconfinamiento.

A los procedimientos basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP) iniciados tras la entrada en vigor del nuevo real decreto-ley y hasta el **30 de junio de 2020**, les resultará de aplicación el art. 23 del R.D. Ley 8/2020 de 17 de marzo, con las siguientes especialidades:

La tramitación de estos expedientes **podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación de empleo por causa de Fuerza Mayor Covid-19.**

Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE Fuerza Mayor COVID-19, la **fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.**

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del futuro real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Reproducimos el Art. 23 R.D. Ley 8/2020 de 17 de marzo al que se refiere este artículo:

Art. 23. R.D. Ley 8/2020 de 17 de marzo.

1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior.

3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

1. Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del RD-Ley 8/2020 de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.

Se refiere el punto 1 de este artículo al **reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo** necesario para ello, así como **no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos...** (Apartados 1 al 5 art. 25 RDL 8/2020)

2. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Se refiere el punto 2 de este artículo a la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de **protección por desempleo a las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.**

4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a al ERTE Fuerza Mayor COVID-19.

La TGSS exonerará **por aquellos trabajadores en ERTE por Fuerza Mayor Total** respecto a las cotizaciones devengadas en los **meses de mayo y junio de 2020**, del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

En cuanto al ERTE por Fuerza Mayor Parcial:

Aquellos trabajadores que vuelvan a su actividad:

a) Empresas con menos de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 85% en mayo y del 70% en junio

b) Empresas con más de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.

Por aquellos trabajadores que no vuelvan a su actividad

a) Empresas con menos de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.

b) Empresas con más de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 45% en mayo y del 30% en junio.

Para que la Tesorería General de la Seguridad Social exonere, en los porcentajes establecidos y respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas y entidades a las que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 1 del abono de la aportación empresarial prevista para cada caso, se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. Que la empresa contara con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, y
 - a) **Continúe, a partir del día 13 de mayo de 2020, en situación de fuerza mayor total** derivada del COVID-19 por estar afectada por las causas contempladas en dicho artículo y que impidan el reinicio de su actividad, o
 - b) **Se encuentre, a partir del día 13 de mayo de 2020, en situación de fuerza mayor parcial** derivada del COVID-19 por estar afectada por las causas contempladas en dicho artículo que permitan la recuperación parcial de su actividad.

2. Que la empresa que se encuentre en situación de fuerza mayor parcial proceda a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.

3. Que las empresas comuniquen a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, **en el plazo de 15 días** desde la fecha de efectos de la renuncia.

4. Que las empresas comuniquen al Servicio Público de Empleo Estatal:
 - a) Las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo, y
 - b) 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, 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.

5. Que las empresas comuniquen a la Tesorería General de la Seguridad Social:
 - a) La situación de fuerza mayor total o parcial, respecto de cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentar antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED, y
 - b) La identificación de las personas trabajadoras afectadas, y el periodo de la suspensión o reducción de jornada que corresponda a cada una de las citadas personas.

5. Disposición adicional primera. Extensión de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización.

Llegado el 30 de junio de 2020, mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá **establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo** a los que se refiere el artículo 1, **en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan** llegada esta fecha así como prorrogar las exenciones de las cuotas a la seguridad social y las medidas de

protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del RDL 8/2020 por el tiempo y porcentajes que se determinen.

6. Nueva redacción D.A. 6ª Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Salvaguarda del empleo.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley 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.

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 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, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, **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.

Este compromiso del mantenimiento del empleo 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 del empleo.

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.

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."

Servicio Laboral ALGALIA.