

A 19 de maio de 2020

Real Decreto-lei de medidas sociais en defensa do emprego (R.D.-Lei 18/2020, do 12 de maio de 2020)

Resumimos os aspectos que destacamos que a nova norma contén en relación cos expedientes de regulación temporal de emprego:

1. En relación aos ERTES por Forza Maior COVID-19 (art. 22 da Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo)

Desde da entrada en vigor do novo Real decreto-lei (13 de maio de 2020), **continúan en situación de forza maior total derivada do Covid-19**, aquelas empresas e entidades que contén cun expediente de regulación temporal de emprego baseado no art. 22 da Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, e estean afectadas polas causas referidas no devandito precepto que impidan o reinicio da súa actividade, mentres duren as mesmas e en ningún caso máis aló do 30 de xuño de 2020.

Atoparanse en situación de forza maior parcial derivada do Covid-19, aquelas empresas e entidades que contén cun expediente de regulación temporal de emprego autorizado en base ao artigo 22 da Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, desde o momento no que as causas reflectidas no devandito precepto permitan a recuperación parcial da súa actividade, ata o 30 de xuño de 2020.

Estas empresas e entidades deberán proceder a reincorporar ás persoas traballadoras afectadas por medidas de regulación temporal de emprego, na medida necesaria para o desenvolvemento da súa actividade, primando os axustes en termos de redución de xornada.

As empresas e entidades ás que se refire este artigo deberán comunicar á autoridade laboral a renuncia total, no seu caso, ao expediente de regulación temporal de emprego autorizado, **no prazo de 15 días desde a data de efectos daquela.**

Sen prexuízo do anterior, a renuncia por parte destas empresas e entidades aos expedientes de regulación temporal de emprego ou, no seu caso, a suspensión ou regularización do pago das prestacións que deriven da súa modificación, efectuarase previa comunicación destas ao Servizo Público de Emprego Estatal das variacións nos datos contidos na solicitude colectiva inicial de acceso á protección por desemprego.

En todo caso, estas empresas e entidades deberán comunicar ao Servizo Público de Emprego Estatal aquelas variacións que se refiran á finalización da aplicación da medida respecto a totalidade ou a unha parte das persoas afectadas, ben no número destas ou ben na porcentaxe de actividade parcial da súa xornada individual, cando a flexibilización das medidas de restrición que afectan á actividade da empresa, permita a reincorporación ao traballo efectivo daquelas.

2. Procedementos de ERTES causas ETOP COVID-19 comunicados a partir do desconfinamento.

Aos procedementos baseados en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción (causas ETOP) iniciados tras a entrada en vigor do novo real decreto-lei e ata **o 30 de xuño de 2020**, resultarlles de aplicación o art. 23 do R.D. Lei 8/2020 do 17 de marzo, coas seguintes especialidades:

A tramitación destes expedientes **poderá iniciarse mentres estea vixente un expediente de regulación de emprego por causa de Forza Maior Covid-19.**

Cando o expediente de regulación temporal de emprego por causas ETOP iníciase tras a finalización dun ERTE Forza Maior COVID-19, **a data de efectos daquel se retrotraerá á data de finalización deste.**

Os expedientes de regulación temporal de emprego vixentes á data de entrada en vigor do futuro real decreto-lei seguirán sendo aplicables nos termos previstos na comunicación final da empresa e ata o termo referido na mesma.

Reproducimos o Art. 23 R.D. Lei 8/2020 do 17 de marzo ao que se refire este artigo:

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

1. Nos supostos que se decida pola empresa a suspensión de contrato ou redución da xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción relacionadas co COVID-19, aplicaranse as seguintes especialidades, respecto do procedemento recollido na normativa reguladora destes expedientes:

a) No caso de que non exista representación legal das persoas traballadoras, a comisión representativa destas para a negociación do período de consultas estará integrada polos sindicatos máis representativos do sector ao que pertenza a empresa e con lexitimación para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación. A comisión estará conformada por unha persoa por cada un dos sindicatos que cumpran devanditos requisitos, tomándose as decisións polas maiorías representativas correspondentes. En caso de non conformarse esta representación, a comisión estará integrada por tres traballadores da propia empresa, elixidos conforme ao recollido no artigo 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

En calquera dos supostos anteriores, a comisión representativa deberá estar constituída no improrrogable prazo de 5 días.

b) O período de consultas entre a empresa e a representación das persoas traballadoras ou a comisión representativa prevista no punto anterior non deberá exceder do prazo máximo de sete días.

c) O informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, cuxa solicitude será potestativa para a autoridade laboral, evacuarase no prazo improrrogable de sete días.

2. Para a tramitación dos expedientes de suspensión de contratos e redución de xornada que afecten os socios traballadores de cooperativas de traballo asociado e sociedades laborais incluídos no Réxime Xeral da Seguridade Social ou nalgúns dos réximes especiais que protexan a continxencia de desemprego, será de aplicación o procedemento específico previsto no Real Decreto 42/1996, do 19 de xaneiro, salvo no relativo ao desenvolvemento do período de consultas e ao informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, que se rexerán polo previsto nos apartados b) e c) do apartado anterior.

3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

1. As medidas de protección por desempleo previstas nos apartados 1 ao 5 do artigo 25 do RD-Lei 8/2020 do 17 de marzo, resultarán aplicables ata o 30 de xuño de 2020.

Refírese o punto 1 deste artigo ao **recoñecemento do dereito á prestación contributiva por desempleo ás persoas traballadoras afectadas, aínda que carezan do período de ocupación cotizada mínimo necesario para iso, así como non computar o tempo en que se perciba a prestación por desempleo para os efectos de consumir os períodos máximos de percepción establecidos.** (Apartados 1 ao 5 art. 25 RDL 8/2020)

2. As medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas no artigo 25.6 do RD-Lei 8/2020, do 17 de marzo, resultarán aplicables ata o 31 de decembro de 2020.

Refírese o punto 2 deste artigo á aplicación das medidas extraordinarias en materia de **protección por desempleo ás traballadoras e os traballadores fixos-descontinuos e aos que realizan traballos fixos e xornais que se repiten en datas certas.**

4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas á o ERTE Forza Maior COVID-19.

A TGSS exonerará **por aqueles traballadores en ERTE por Forza Maior Total** respecto as cotizacións devengadas nos **meses de maio e xuño de 2020**, do abono da achega empresarial, así como do relativo ás cotas por conceptos de recadación conxunta, sempre que, ao 29 de febreiro de 2020, tivesen menos de 50 traballadores, ou asimilados aos mesmos, en situación de alta na Seguridade Social. Se as citadas empresas e entidades tivesen 50 traballadores, ou asimilados aos mesmos, ou máis, en situación de alta na Seguridade Social, a exoneración da obrigaón de cotizar alcanzará ao 75 % da achega empresarial.

En canto ao ERTE por Forza Maior Parcial:

Aqueles traballadores que volvan á súa actividade:

a) Empresas con menos de 50 traballadores: Producirase unha exoneración do 85% en maio e do 70% en xuño

b) Empresas con máis de 50 traballadores: Producirase unha exoneración do 60% en maio e do 45% en xuño.

Por aqueles traballadores que non volvan á súa actividade

a) Empresas con menos de 50 traballadores: Producirase unha exoneración do 60% en maio e do 45% en xuño.

b) Empresas con máis de 50 traballadores: Producirase unha exoneración do 45% en maio e do 30% en xuño.

Para que a Tesoureira Xeral da Seguridade Social exonere, nas porcentaxes establecidas e respecto a as cotizacións devengadas nos meses de maio e xuño de 2020, ás empresas e entidades ás que se refiren os apartados 1 e 2 do artigo 1 do abono da achega empresarial prevista para cada caso, débense cumprir os seguintes requisitos:

1. Que a empresa contase cun expediente de regulación temporal de emprego baseado no artigo 22 da Real Decreto-lei 8/2020, e
 - a) **Continúe, a partir do día 13 de maio de 2020, en situación de forza maior total** derivada do COVID-19 por estar afectada polas causas contempladas no devandito artigo e que impidan o reinicio da súa actividade, ou
Se atope, a partir do día 13 de maio de 2020, en situación de forza maior parcial derivada do COVID-19 por estar afectada polas causas contempladas no devandito artigo que permitan a recuperación parcial da súa actividade.
2. Que a empresa que se atope en situación de forza maior parcial proceda a reincorporar ás persoas traballadoras afectadas por medidas de regulación temporal de emprego, na medida necesaria para o desenvolvemento da súa actividade.
3. Que as empresas comuniquen á autoridade laboral a renuncia total, no seu caso, ao expediente de regulación temporal de emprego autorizado, no prazo de 15 días desde a data de efectos da renuncia.

4. Que as empresas comuniquen ao Servizo Público de Emprego Estatal:

- a) As variacións nos datos contidos na solicitude colectiva inicial de acceso á protección por desemprego, e
- b) As variacións que se refiran á finalización da aplicación da medida respecto a totalidade ou a unha parte das persoas afectadas, ben no número destas ou ben na porcentaxe de actividade parcial da súa xornada individual, cando a flexibilización das medidas de restrición que afectan á actividade da empresa permita a reincorporación ao traballo efectivo daquelas.

5. Que as empresas comuniquen á Tesourería Xeral da Seguridade Social:

- a) A situación de forza maior total ou parcial, respecto de cada código de conta de cotización, mediante unha declaración responsable que deberá presentar antes de que se solicite o cálculo da liquidación de cotas correspondente, a través do Sistema REDE, e
- b) A identificación das persoas traballadoras afectadas, e o período da suspensión ou redución de xornada que corresponda a cada unha das citadas persoas.

5. Disposición adicional primeira. Extensión dos expedientes de regulación temporal de emprego baseados na causa prevista no artigo 22 da Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, e das medidas extraordinarias en materia de protección por desemprego e de cotización.

Chegado o 30 de xuño de 2020, mediante acordo de Consello de Ministros poderase **establecer unha prórroga dos expedientes de regulación de emprego** aos que se refire o artigo 1, **en atención ás restricións da actividade vinculadas a razóns sanitarias que subsistan** chegada esta data así como prorrogar as exencións das cotas á seguridade social e as medidas de protección por desemprego previstas no artigo 25.1 do RDL 8/2020 polo tempo e porcentaxes que se determinen.

6. Nova redacción D.A. 6ª Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo. Salvagarda do emprego.

As medidas extraordinarias no ámbito laboral previstas no artigo 22 do presente real decreto-lei estarán suxeitas ao compromiso da empresa de **manter o emprego durante o prazo de seis meses desde a data de continuación da actividade**,

entendendo por tal a reincorporación ao traballo efectivo de persoas afectadas polo expediente, aínda cando esta sexa parcial ou só afecte a parte do persoal.

Este compromiso entenderase incumplido se se produce o despedimento ou extinción dos contratos de calquera das persoas afectadas polos devanditos expedientes.

Non se considerará incumplido devandito compromiso cando o contrato de traballo extingase por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez da persoa traballadora, nin polo fin do chamamento das persoas con contrato fixo-descontinuo, cando este non supoña un despedimento senón unha interrupción do mesmo. En particular, **no caso de contratos temporais o compromiso de mantemento do emprego non se entenderá incumplido** cando o extingase por expiración do tempo convindo ou a realización da obra ou servizo que constitúe o seu obxecto ou cando non poida realizarse de forma inmediata a actividade obxecto de contratación.

Este compromiso do mantemento do emprego valorarase en atención ás características específicas dos distintos sectores e a normativa laboral aplicable, tendo en conta, en particular, as especificidades daquelas empresas que presentan unha alta variabilidade ou estacionalidade do emprego.

Non resultará de aplicación o compromiso de mantemento do emprego naquelas empresas nas que concurra un risco de concurso de acredores nos termos do artigo 5.2 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

As empresas que incumpran este compromiso deberán **reintegrar** a totalidade do importe das cotizacións de cuxo pago resultaron exoneradas, coa recarga e os intereses de demora correspondentes, segundo o establecido nas normas recadatorias en materia de Seguridade Social, previas actuacións para o efecto da Inspección de Traballo e Seguridade Social que acredite o incumprimento e determine as cantidades para reintegrar”.

Servizo Laboral ALGALIA.