

¿Cuáles son las principales medidas laborales del Real Decreto-Ley 18/2020 de 12 de mayo resultado del acuerdo tripartito de diálogo social?

El pasado viernes 8 se alcanzó un Acuerdo tripartito entre el Gobierno y los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT de diálogo social y medidas laborales y en materia de empleo durante el desconfinamiento.

Este acuerdo ha dado lugar posteriormente al Real Decreto-Ley 18/2020 de 12 de mayo publicado en el 13 de mayo en el BOE.

De importancia:

1. FUERZA MAYOR TOTAL

Se prorrogan los ERTES por causa de fuerza mayor vinculados al COVID-19 en empresas que **no puedan reanudar su actividad hasta 30 de junio**.

Se desvinculan del proceso de desescalada y desaparecen las dudas acerca de la continuidad de determinados ERTES.

En este caso se mantienen, para mayo y junio, las exoneraciones o reducciones de cotizaciones que estaban previstas hasta ahora, es decir:

- Empresas de más de 50 trabajadores 75% de la aportación empresarial.
- Empresas de menos de 50 trabajadores el 100%.

2. FUERZA MAYOR PARCIAL

Se prorrogan los ERTES de fuerza mayor vinculados al COVID-19 hasta 30 de junio **parcialmente en la medida que se produzca la recuperación parcial de la actividad**

La incorporación de las personas trabajadoras a la actividad la decidirá la empresa en la proporción que necesite.

Reducciones de cotizaciones:

PARA TRABAJADORES QUE VUELVEN A LA ACTIVIDAD:

- Empresas de menos de 50 trabajadores:
 - Mayo: exención del 85%.
 - Junio: exención del 70%.
- Empresas de más de 50 trabajadores:
 - Mayo: exención del 60%.
 - Junio: exención del 45%.

PARA LOS TRABAJADORES QUE PERMANECEN EN EL ERTE:

- Empresas de menos de 50 trabajadores:
 - Mayo: exención del 60%.
 - Junio: exención del 45%.
- Empresas de más de 50 trabajadores:
 - Mayo: exención del 45%.
 - Junio: exención del 30%.

NOTA: Si a 30 de junio de 2020 se mantuvieran restricciones de actividad, se establece la posibilidad de que se prorrogue su aplicación más allá de esta fecha.

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.

3. ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

Se mantiene el procedimiento abreviado del artículo 23 También el informe potestativo de la Inspección de Trabajo y la prioridad de los sindicatos frente a la comisión ad hoc.

VALIDEZ: Solo desde la entrada en vigor de este Real Decreto ley y hasta 30 de junio de 2020.

La tramitación de estos ERTES puede iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor.

- Si un ERTE por causa ETOP se produce tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste.
- Los ERTES por causas ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto ley mantienen su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa.

4. LIMITACIÓN A PRESTACIONES Y EXONERACIÓN DE CUOTAS

-La prestación de desempleo con reposición de prestaciones (contador a cero) y no exigencia del período de carencia **se extiende hasta el 30 de junio. La prestación de desempleo para los fijos discontinuos se asegura hasta 31 de diciembre.**

-Las empresas con domicilio en paraísos fiscales no pueden acogerse a ERTES de fuerza mayor regulados en este Real Decreto ley, empresas con ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas tenían prohibida la realización de operaciones directas o indirectas con empresas personas residentes en paraísos fiscales.

¡OJO! ---- Las empresas y entidades que se acojan a los ERTES de fuerza mayor que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los expedientes de regulación de empleo, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social (antes no se podía en ningún caso y la prohibición era ese ejercicio y el siguiente).

Esta limitación no será de aplicación para empresas 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.

5. FLEXIBILIDAD EN EL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Se flexibiliza la regulación de la cláusula de mantenimiento del empleo y las consecuencias de su incumplimiento. Se establece lo siguiente:

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;

– 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.

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.

No se aplica la obligación de mantener el empleo en las empresas que estén en riesgo de concurso de acreedores.

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.

6. MEDIDAS QUE SE MANTIENEN

Hasta el 30 de junio de 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.

7. Se faculta al Consejo de Ministros para la prórroga de los ERTES por causa de fuerza mayor después del día 30 de junio en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias, y decidir el tiempo de duración y el porcentaje de reducción de cotizaciones sociales, así como las medidas de protección por desempleo.

8. Es preceptivo consultar previamente a la Comisión Tripartita formada por CEOE, CEPYME UGT, CCOO y el Gobierno con carácter previo a la adopción de dichas medidas.

Este RD Ley 18/2020 de 12 de mayo entra en vigor en el mismo día de su publicación en el BOE (13/05/2020).