

Medidas de carácter laboral aprobadas por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

El Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo plasma el contenido del acuerdo social alcanzado en fecha 11 de mayo de 2020 entre la presidencia del Gobierno y CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, y tiene como objetivo: (i) proporcionar una respuesta ponderada para la reactivación progresiva de la economía en aquellos sectores cuya actividad se encuentra todavía limitada por las restricciones sanitarias y (ii) atender al panorama de “desescalada” articulando los mecanismos de sostén, racionalidad y protección necesarios durante la reanudación escalonada de la actividad económica.

Las principales medidas implementadas son las que se detallan a continuación:

1. Especialidades aplicables a los ERTE de fuerza mayor durante el desconfinamiento.

Durante el procedimiento de “desescalada”, los ERTE por fuerza mayor estarán sujetos a las siguientes especialidades:

- Aquellas empresas y entidades que estuvieran aplicando un ERTE por fuerza mayor, podrán extender la vigencia del mismo hasta el 30 de junio de 2020, siempre y cuando persista la causa/restricciones que impiden la reanudación normal de la actividad.
- La prórroga de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020 podrá ser parcial por recuperación progresiva de la actividad. Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a los trabajadores afectados por el ERTE -desafectación parcial-, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.

Estas variaciones deberán ser comunicadas a la autoridad laboral -en el plazo de 15 días desde la vigencia de la modificación- y al SEPE.

- Igualmente, con carácter preferente, es posible alterar la medida suspensiva inicialmente planteada y facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre el trabajador y permitirán atender a la paulatina y creciente oferta y demanda de productos y servicios.
- La finalización del ERTE deberá ser comunicada a la autoridad laboral - en el plazo de 15 días desde la vigencia de la modificación- y al SEPE.

- Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los ERTE en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020. Este acuerdo podrá ser extensivo a las exenciones en materia de cotización.

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

A los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados a partir del 13 de mayo de 2020 y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes especialidades:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.
- En el supuesto de que la tramitación se realice con posterioridad a la finalización del ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- Mediante acuerdo de Consejo de Ministros, y en el supuesto de que las razones sanitarias subsistan llegado el 30 de junio de 2020, se podrán extender más allá de la citada fecha los efectos y procedimientos inherentes a los ERTE objetivos con causa en el COVID-19.

Por otro lado, los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vigentes a 13 de mayo de 2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

En relación con las medidas extraordinarias contenidas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se establecen las siguientes modificaciones:

- Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.
- Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo en relación con los trabajadores fijos discontinuos, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTE por fuerza mayor

La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a las empresas, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020 así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los siguientes porcentajes:

- Empresas o entidades 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: 100% de la aportación empresarial.
- Empresas o entidades que a 29 de febrero de 2020, tuvieran 50 o más trabajadores/asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social: 75% de la aportación empresarial.

En los supuestos de desafectación progresiva por existencia de fuerza mayor parcial, la exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta se realizará en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

A.- Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad, a partir de la fecha de efectos de su reincorporación:

- Empresas o entidades con menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a fecha 29 de febrero de 2020: la exención alcanzará el 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
- Empresas o entidades con menos de 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a fecha 29 de febrero de 2020: la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

B.- Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas, desde la fecha de reanudación parcial de la actividad:

- Empresas o entidades con menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a fecha 29 de febrero de 2020: la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
- Empresas o entidades con menos de 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a fecha 29 de febrero de 2020: la exención alcanzará el 45% de la aportación

empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

Estas exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de los trabajadores afectados y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

5. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor.

Igualmente, las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que hayan aplicado ERTE por fuerza mayor no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estas medidas, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.

6. Salvaguarda de 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.

7. Comisión de seguimiento tripartita laboral

Se crea una comisión de seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Esta comisión estará regida por las siguientes pautas de funcionamiento:

- Las reuniones se celebrarán con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes, previa convocatoria remitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y, con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.

- La comisión tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se adopten durante la fase de desescalada, el intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto, así como la propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.
- Esta comisión, en cualquier caso, deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas tendentes a prorrogar los ERTE más allá del 30 de junio de 2020.