

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo

Resumen



Tras tres semanas de negociaciones, el Ministerio de Trabajo, las entidades empresariales más representativas de nuestro país, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y las organizaciones sindicales más representativas, Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), han acordado adoptar una serie de medidas que ayer, 13 de mayo, fueron publicadas en el BOE. El propósito es dar una respuesta adecuada para que las organizaciones adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan transitar hasta un escenario de «nueva normalidad», salvaguardar el empleo y proteger especialmente a las personas trabajadoras.

Recordemos que el Real Decreto-Ley 8/2020 establecía dos modalidades de ERTE:

- ERTE por causa de fuerza mayor (artículo 22 RDL 8/2020) donde se establecía la definición concreta de las causas que integran la fuerza mayor por COVID-19).
- ERTE por causas objetivas (artículo 23 RDL 8/2020): Causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción.

Veamos qué medidas adopta el “Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo” en relación con ambas modalidades:

Establece que **procede seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada** en aquellas entidades que, por efecto de las restricciones o «pérdidas de actividad» derivadas e incluidas en el citado artículo 22.1 y que aún persisten, sigan imposibilitadas para recuperar su actividad. Esta fuerza mayor se extiende al periodo durante el cual estuvieran afectadas por las causas descritas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y, en principio, **hasta el 30 de junio de 2020**.

No obstante, **las entidades que puedan recuperar parcialmente su actividad** podrán proceder a la incorporación de personas trabajadoras afectadas por ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada**. Se considerarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19. Esta medida, igualmente, será aplicable hasta el 30 de junio de 2020.

El objetivo es facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y que permitirán atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios de las entidades.

De esta manera, las entidades pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, renunciando o modificando en su aplicación las medidas excepcionales que se adoptaron en un escenario de interrupción de la actividad o de mayor rigor en el confinamiento, con el único requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las mismas, y 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 (**Artículo 1**).

Por su parte, a las entidades que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 30 de junio, 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, de 17 de marzo.

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 (**Artículo 2**)

Respecto de las medidas en **materia de protección por desempleo** vinculadas a las medidas extraordinarias establecidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, incluidas las que se apliquen a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, **se mantienen, hasta el 30 de junio**, todas las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020. Las medidas extraordinarias previstas en el apartado 6 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 se mantienen hasta el 31 de diciembre de 2020 (Artículo 3).

El nuevo texto normativo **mantiene la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social para las entidades que continúen en ERTE de fuerza mayor total**, exoneración que será del 75% para entidades de 50 o más trabajadores.

Para las entidades inmersas en un ERTE por fuerza mayor parcial **se establecen diferentes tramos**, en función del mes, del número de personas trabajadoras de la entidad y de su afectación por el ERTE, que incentivan el retorno a la actividad siguiendo las medidas sanitarias. Para los trabajadores que reanudan su actividad la exoneración será del 85% en mayo y del 70% en junio (entidades con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020). En entidades de 50 o más trabajadores la exención alcanzará el 60% en mayo y el 45% en junio. Respecto a trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas, en un ERTE de fuerza mayor parcial, la exoneración será del 60%, en mayo, y del 45% en junio en entidades con menos de 50 trabajadores y del 45% en mayo y del 30% en junio en entidades de 50 o más trabajadores (**Artículo 4**).

Se reconoce la facultad al Gobierno para prorrogar más allá del 30 de junio, mediante acuerdo del Consejo de Ministros, las medidas de suspensión y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, total y parcial, si persisten las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias. (**Disposición Adicional Primera**)

Además, se establece la creación de una Comisión de Seguimiento tripartita laboral, en la que Trabajo, sindicatos y empresarios trabajarán para definir qué sectores y entidades cumplen las condiciones que les permitan ampliar los ERTE. (**Disposición Adicional Segunda**).

Por último, se le da una nueva redacción a la **obligación de mantener el empleo durante los 6 meses** siguientes a la fecha de la reanudación de la actividad, modificando la disposición adicional 6ª del RDL 8/2020 y estableciendo lo siguiente:

- se circunscribe a las entidades con ERTES por fuerza mayor total o parcial,
- entendiéndose por reanudación de actividad la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla,
- y considerándose incumplido si, con las excepciones que se indican a continuación, se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

El mantenimiento del empleo durante ese periodo no se considerará incumplido cuando:

- La extinción del contrato se deba a despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, o al fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- El contrato temporal se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Este compromiso de mantenimiento del empleo, del que quedan excluidas las entidades en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores, 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 entidades que presentan una alta variabilidad o estacionalidad en el empleo.

Las entidades que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine los importes a reintegrar (**Disposición Final Primera- Epígrafe Tres**).