

A continuación os informamos de las medidas sociales adoptadas por el Gobierno en virtud del Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo, en defensa del empleo.

De acuerdo con la necesidad de reactivar de manera progresiva la economía, estas medidas pretenden dar una respuesta adecuada para que las empresas puedan adoptar las medidas adecuadas para transitar a una nueva normalidad, teniendo en cuenta especialmente la protección de las personas trabajadoras que las integran.

- Vigencia de los ERTE de fuerza mayor, derivados del COVID-19, hasta el 30 de junio de 2020.

Continuarán en situación de fuerza mayor las empresas o entidades que no puedan reactivar su actividad, o en fuerza mayor parcial las empresas o entidades que puedan reactivarla parcialmente, en ambos casos podrán continuar aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada mientras se mantenga esta situación y, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.

Las empresas o entidades deberán proceder a la reincorporación de los trabajadores en la medida que sea necesaria para el desarrollo de su actividad, primando en términos de reducción de jornada, que supondrá un menor impacto económico para las personas trabajadoras.

Las empresas y / o entidades deberán comunicar a la Autoridad Laboral la renuncia total del ERTE autorizado, en un plazo de 15 días desde la fecha de efectos. Estas, también deberán comunicar al SEPE, con carácter previo, aquellas variaciones de datos de la solicitud colectiva inicial de acceso a la prestación de desempleo; y aquellas variaciones referentes a la finalización de la aplicación de las medidas, respecto todos o una parte de las personas afectadas, ya sea por número de personas o por porcentaje de jornada.

- Procedimiento de suspensión o reducción de jornada por causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas y de producción; iniciados de forma posterior a la entrada en vigor de este Real Decreto y hasta el 30 de junio de 2020, les será de aplicación el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020 referente al procedimiento de suspensión y reducción de jornada por dichas causas, relacionadas con el Covidien-19.

Las empresas podrán tramitar estos expedientes mientras estén afectados por expedientes de fuerza mayor. Una vez se inicie el expediente por causas objetivas, económicas, técnicas, organizativas y de producción; su fecha de efectos será

retroactiva a la fecha de finalización del expediente por fuerza mayor, con el fin de evitar innecesarias interrupciones que ocasionan un perjuicio a las personas trabajadoras.

Los ERTE vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Real Decreto Ley seguirán siendo aplicables de acuerdo con los plazos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el plazo referido en la misma.

- Medidas en materia de protección del desempleo.

Resultarán aplicables, hasta el 30 de junio, las medidas reguladas en los apartados del 1 al 5 del artículo 25 del RD 8/2020, consistentes en:

- El reconocimiento de la prestación de desempleo a las personas trabajadoras afectadas, o aquellos que ostenten la condición de socios o socias trabajadoras de sociedades laborales o cooperativas, aunque no lleguen al periodo de cotización mínimo establecido;
- Así como, el hecho de no computar este periodo de percepción de la prestación a efectos de consumo de los períodos de percepción establecidos.

Serán de aplicación, en este caso hasta el 31 de diciembre, las medidas establecidas en el artículo 25.6 del RD 8/2020, referentes a la posibilidad de que los trabajadores fijos discontinuos; los que han visto suspendidos sus contratos como consecuencia del impacto del COVID-19 durante períodos que habrían sido de actividad; puedan volver a percibir la prestación, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a estar en situación legal de desempleo.

- Medidas en materia de cotización.

La TGSS exonera del pago de las cuotas de mayo y junio a las empresas afectadas por expedientes de fuerza mayor, correspondiente tanto a la aportación empresarial como las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Si se trata de empresas de más de 50 trabajadores, la exoneración de la aportación empresarial llegará hasta el 75%.

La exoneración se aplicará de acuerdo con las condiciones y porcentajes siguientes:

- Respecto a las personas trabajadoras que reinician su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia del ERTE y de los períodos y porcentajes de jornada trabajados desde la vuelta a la actividad, la exención alcanzará el 85% (60% para empresas de más de 50 trabajadores) de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% (45% para empresas de más de 50 trabajadores) de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

- Respecto a las personas trabajadoras de estas empresas que continúan con la actividad suspendida a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60% (45% para empresas de más de 50 trabajadores) de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y al 45% (30% para empresas de más de 50 trabajadores) de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

Las exoneraciones serán aplicadas a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor, así como de las personas afectadas y del periodo de suspensión o reducción de jornada.

- Límites al reparto de dividendos.

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

- Nueva redacción de la DA sexta del RD 8/2020, referente al compromiso de las empresas, afectadas por un procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas de fuerza mayor, de mantener el empleo durante un período de seis meses.

Con esta nueva redacción se detalla el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante un plazo de seis meses desde la fecha de la vuelta a la actividad, entendiéndose ésta como la reincorporación al trabajo efectivo de las personas afectadas por el expediente, ya sea cuando se desafecte de forma parcial, o bien, cuando únicamente se desafecte a una parte de la plantilla.

Se entenderá incumplido este compromiso si se produce el despido o extinción del contrato de cualquier persona afectada por estos expedientes.

No se considerará incumplido cuando el contrato se extinga por despido disciplinario declarado procedente, baja voluntaria, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, de la persona trabajadora, ni por la finalización de la llamada de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En el caso de los contratos temporales, el compromiso no se verá incumplido cuando el contrato se extinga por la expiración del tiempo convenido o de la realización de la obra y servicio objeto del contrato, o cuando ésta no se haya podido realizar.

Las empresas que no cumplan con este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de las que hayan sido exoneradas con los recargos e intereses de demora correspondientes.

mad

Alfonso XII
nº 62, 2º
28014 Madrid
T +34 91 904 19 20

hen

Av. Diagonal
nº 472, 5º 2ª
08006 Barcelona
T +34 93 208 09 40