

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO

ANTE LA CRISIS DERIVADA DEL COVID-19

La declaración del estado de alarma, pretendía restringir la movilidad de los ciudadanos, con la finalidad de evitar la propagación de la pandemia, y evitar el colapso del sistema sanitario. Pero la consecuente paralización de la actividad económica necesitaba de medidas de flexibilización y mecanismos de ajuste temporal de actividades para preservar el empleo.

Mediante el Real Decreto Ley 8/2020, el gobierno estableció dichas medidas de flexibilización. Concretamente, en sus artículos 22 y 23 de dicha norma, estableció medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor; y en los procedimientos por causa económica, técnica, organizativa y de producción (ETOP).

Los ERTES de Fuerza Mayor han estado vinculados al estado de alarma y sus prórrogas quincenales, pero en el momento en que el Gobierno inició el plan de desescalada se hacía necesario una desvinculación, de ahí nace el acuerdo social en defensa del empleo rubricado por el Gobierno con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas.

- **Vigencia de los ERTES por Fuerza Mayor y reincorporación parcial de personas trabajadoras afectadas.**

El Real Decreto Ley establece, que **continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del Covid-19**, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, (ERTE de Fuerza Mayor) **y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.**

Se encontrarán en situación de **fuerza mayor parcial derivada del Covid 19**, aquellas empresas o entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del RDL 8/2020, **desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio.**

Las empresas deberán proceder a **reincorporar** a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada.**

- **Vigencia de las medidas flexibles para los ERTES económicos, técnicos, organizativos o de producción.**

Los procedimientos de regulación temporal basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente RDL y **hasta el 30 de junio de 2020, mantienen las excepcionalidades recogidas en el art. 23 del RDL 8/2020**, en cuanto a la reducción de los plazos de constitución de la comisión representativos de los trabajadores y al periodo de consultas.

- **Transición de un ERTE de Fuerza Mayor a un ERTE por causa Económica, Técnica, Organizativos o de Producción.**

La tramitación de los expedientes Económicos, Técnicos, Organizativos o de Producción podrán iniciarse mientras este vigente un expediente de regulación de empleo Fuerza Mayor.

En caso de que se inicie la tramitación de los Expediente de regulación de empleo ETOP, tras la finalización del Expediente de regulación por Fuerza Mayor, la fecha de efectos se retrotraerá a la finalización de la inicial, por lo que podrá haber una continuidad.

- **Vigencia de las medidas extraordinarias en materia de protección de desempleo.**

Resultará aplicable hasta el 30 de junio de 2020:

- Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva, a personas que carezcan del periodo de cotización mínima.
- No computar el tiempo de consumo de prestación, a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

Resultará aplicable hasta el 31 de diciembre de 2020, la medida relativa a los trabajadores fijos discontinuos.

- **Medidas extraordinarias en materia de cotización**

Para las **empresas que mantengan la suspensión de los contratos por ERTE** de Fuerza Mayor por que mantuvieran las causas afectadas, e impidan el reinicio de su actividad:

La Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará**, respecto de las cotizaciones devengadas en los **meses de mayo y junio 2020**, las cuotas referidas a la aportación empresarial y las de recaudación conjunta para empresas de menos de 50 Trabajadores (a 29 de febrero 2020). En caso de empresas con más de 50 trabajadores, la exoneración alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

Para las empresas **que recuperen la actividad parcial:**

Las cotizaciones de los **trabajadores que reinicien su actividad** tendrán las siguientes exenciones.

En empresas de menos de 50 trabajadores

- Exención del 85% de la aportación empresarial devengada en mayo 2020.
- Exención del 70% de la aportación empresarial devengada en junio 2020.

En empresas de 50 trabajadores o más.

- Exención del 60% de la aportación empresarial devengada en mayo 2020.
- Exención del 45% de la aportación empresarial devengada en junio 2020.

Las cotizaciones de los **trabajadores que mantengan su contrato suspendido** en empresas que han iniciado la actividad parcialmente:

En empresas de menos de 50 trabajadores

- Exención del 60% de la aportación empresarial devengada en mayo 2020.
- Exención del 45% de la aportación empresarial devengada en junio 2020.

En empresas de 50 trabajadores o más.

- Exención del 45% de la aportación empresarial devengada en mayo 2020.
- Exención del 30% de la aportación empresarial devengada en junio 2020.

▪ **Limitaciones relacionadas con reparto de dividendos y transparencia fiscal.**

No podrán acogerse a las medidas específicas de regulación de empleo recogidos en el Art. 1 de este Real Decreto Ley, las empresas que tengan su **domicilio fiscal** en paraísos o territorios calificados como **paraísos fiscales**.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a las medidas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el art. 1 de este Real Decreto Ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos **no podrán proceder al reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen los expedientes de regulación temporal de empleo, **excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.**

Esta medida no será de aplicación para compañías con menos de 50 empleados a fecha 29 de febrero de 2020.

▪ **Salvaguarda del empleo**

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del RDL, estarán sujetas al compromiso de la empresa de **mantener el empleo durante el plazo de seis meses**, desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal **la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por los expedientes, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.**

Se considera **incumplido** si se produce el **despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes**.

En el caso de los contratos temporales **el compromiso de mantenimiento** del empleo **no se entenderá incumplido** cuando **el contrato se extinga por 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.

Las empresas que incumplan deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

Quedamos a su disposición para todas aquellas dudas que le puedan surgir sobre esta transición.

Montse Teruel · montse.teruel@pich.bnfix.com

área laboral

BNFIX PICH

Tax Legal Audit

Barcelona, 13 de mayo de 2020