

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

La duración de **los ERTE por fuerza mayor derivados del COVID-19 ya no estarán vinculados a la duración del estado de alarma, sino que se extenderán mientras subsistan las causas que impidan el reinicio de su actividad**, y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020, todo ello sin perjuicio de que se produzcan nuevas prorrogas si persisten restricciones a la actividad de las empresas por razones sanitarias.

Por otro lado, con el fin de permitir la reincorporación parcial de los trabajadores afectados por una suspensión, **se establece la figura del ERTE por fuerza mayor parcial, cuya duración también se extiende hasta el día 30 de junio de 2020**, lo que permite que durante este periodo las empresas que vean reactivada parte de su actividad pasen de un ERTE de suspensión a un ERTE de reducción de jornada.

Respecto los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (en adelante "ETOP"), **todas aquellas empresas que lo tramiten con anterioridad al día 30 de junio podrán beneficiarse de las medidas extraordinarias previstas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020**, que contiene las medidas destinadas a simplificar los trámites y acortar los plazos para la suspensión y/o reducción de la jornada. Asimismo, se dispone que los efectos de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos retrotraigan sus efectos a la fecha de finalización de los ERTE por causa mayor, si fuera el caso.

Respecto las medidas en materia de cotización en relación con los ERTE por fuerza mayor derivados del COVID-19, **se mantiene la exoneración del 100% (en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores en fecha 29/02/2020) o del 75%** (en empresas con más de 50 trabajadores en la mencionada fecha) **para todas aquellas empresas que haya iniciado un ERTE por fuerza mayor y no puedan reanudar su actividad**. Dicha exención se extenderá hasta el día 30 de junio de 2020.

Sin embargo, con el fin de incentivar la reanudación de la actividad y la reincorporación de los trabajadores a su puesto de trabajo, el Real Decreto-ley establece que, **las empresas que hayan iniciado un ERTE por fuerza mayor y puedan reactivar su actividad de forma parcial, podrán beneficiarse de una exoneración de las cotizaciones a la seguridad social durante los meses de mayo y junio, sin que ello afecte a las personas trabajadoras**. Se establece una mayor exoneración empresarial por aquellos trabajadores desafectados que vuelvan a la actividad, cuya exoneración alcanzará el 85% en mayo de 2020 y el 70% en junio de 2020 (para las empresas con menos de 50 trabajadores) y una exoneración del 60% en mayo de 2020 y del 45% en junio de 2020 (para las empresas con más de 50 trabajadores). Por otro lado, la exoneración empresarial será menor por aquellos trabajadores que permanezcan con el contrato suspendido, concretamente, alcanzará el 60% en mayo y el 45% en junio (para las empresas con menos de 50 trabajadores) y del 45% y del 30% (para las empresas con más de 50 trabajadores).

Las exenciones indicadas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social, si bien las empresas deberán comunicar previamente mediante una declaración responsable la situación de fuerza mayor total o parcial, e identificar las personas trabajadoras afectadas y el periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Conviene matizar que **las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que hayan iniciado un ERTE por fuerza mayor y se hayan beneficiado de la exoneración o**

reducción de las cotizaciones a la seguridad social, no podrán acceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se ha aplicado el ERTE, excepto si devuelven previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada. La anterior limitación **no se aplicará a las empresas que, a fecha 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.**

La modificación de la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020 especifica que solo estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo las medidas extraordinarias previstas en el artículo 22 del mencionado decreto, esto es, las medidas en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor. Por lo tanto, las empresas que han iniciado un ERTE por causas ETOP no están obligadas a mantener el empleo durante el mencionado plazo de seis meses.

Por otro lado, **el Real Decreto-ley 28/2020 nos ha aclarado las consecuencias que conllevará el incumplimiento del mantenimiento del empleo por parte de la empresa.** En este sentido, se establece que, ante el incumplimiento, la empresa deberá devolver la totalidad de las cotizaciones cuyas cuotas se han visto exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes. **Las consecuencias indicadas en el párrafo anterior se refieren a todos los trabajadores afectados por el ERTE por fuerza mayor y no únicamente a los trabajadores que han sido despedidos**, lo que no quedaba claro con la anterior redacción del Real Decreto-ley 8/2020 si bien podía deducirse atendiendo a la finalidad de la norma.

Por último, **con el fin de proteger aquellos sectores que se han visto afectados en mayor medida por la crisis sanitaria y que concentran la mayor parte de su actividad en un periodo concreto del año (hostelería, turismo, etc.), se ha flexibilizado el compromiso del mantenimiento del empleo**, ya que se ha acordado que dicho compromiso se valorará atendiendo a las características de los distintos sectores, teniendo en cuenta las especificidades de las empresas que presentan una alta estacionalidad del empleo.

Por último, es importante destacar que **el compromiso de empleo no se aplicará en aquellas empresas que concurra un riesgo de concurso de acreedores**, en los términos establecidos en el artículo 5.2 de la Ley Concursal.

Actualizado en fecha 18.5.20