

Implicaciones en el ámbito laboral del [Real Decreto-ley 18/2020](#), de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo

1.. ESPECIALIDADES APLICABLES A LOS ERTE POR FUERZA MAYOR

Como novedad, se distingue entre Fuerza Mayor Total y Fuerza Mayor Parcial derivada del COVID-19:

(i) **Fuerza mayor total:** continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 las empresas que, teniendo totalmente suspendida la actividad, cuenten con un ERTE basado en el art. 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, hasta que perduren las causas que impidan el reinicio total de la actividad y, en ningún caso, más allá del 30 de junio de 2020, salvo que el Consejo de Ministros acuerde su prórroga.

(ii) **Fuerza mayor parcial:** las empresas que cuenten con un ERTE autorizado en base al art. 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 en el momento en el que puedan reiniciar parcialmente su actividad, desde el día 13 de mayo hasta el 30 de junio de 2020, salvo que el Consejo de Ministros acuerde su prórroga.

Este reinicio de actividad deberá realizarse reincorporando al personal afectado por el ERTE, en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad, y se prima que se efectúe acudiendo a las reducciones de jornada. Es decir, expresamente se autoriza a las empresas a modificar un ERTE que se hubiera tramitado en solicitud de suspensión de contratos a la modalidad de reducción de jornada de todos o parte de los contratos de trabajo.

Requisitos para renunciar al ERTE o, en su caso, para modificar la modalidad por la que se tramitó el ERTE inicial:

- (i) **Renuncia total al ERTE:** Dos comunicaciones.
- Con carácter previo a la reincorporación de los trabajadores, las empresas comunicarán la decisión al SEPE.
 - En el plazo de 15 días desde el inicio de la actividad, las empresas deberán comunicar la renuncia total al ERTE a la Autoridad Laboral que hubiera autorizado el mismo.

El RD-Ley, no establece la forma en la que se deben realizar las comunicaciones, entendiéndose que será suficiente la comunicación por correo electrónico dirigida a ambos organismos.

(ii) **Modificación de la modalidad:** en el supuesto de modificación de la modalidad por la que se tramitó la solicitud inicial de ERTE (reincorporación parcial del personal, transformación de suspensión del contrato a reducción de jornada) la decisión empresarial se comunicará, exclusivamente, al SEPE.

No obstante, consideramos que también se debería efectuar la comunicación a la autoridad laboral por vía de correo electrónico.

2. PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN POR CAUSAS ETOP COMUNICADAS A PARTIR DEL DESCONFINAMIENTO

A los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (en adelante, "ETOP") iniciados a partir del 13 de mayo y hasta el 30 de junio de 2020, les

resultará de aplicación el art. 23 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes especialidades:

- (i) Se podrán iniciar estando vigentes los ERTEs por causa de fuerza mayor.
- (ii) Si su tramitación se inicia tras la finalización del ERTE por causa de fuerza mayor, la fecha de efectos se retrotrae a la fecha de finalización de este último.
- (iii) Los ERTEs por causas ETOP vigentes al 13 de mayo de 2020, se registrarán por los términos comunicados por la empresa.

3. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN RELATIVAS A LOS ERTES POR FUERZA MAYOR TOTAL O PARCIAL.

Para empresas en situación de **ERTE por causa de Fuerza Mayor TOTAL**, se establece la exoneración de cuotas del 100% siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores y del 75%, para las empresas de 50 o más trabajadores.

En caso de empresas en situación de **ERTE por causa de Fuerza Mayor PARCIAL**:

- (i) **Respecto de los trabajadores que se reincorporen**, se establece lo siguiente:
 - a. Empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores: exoneración del 85 % de la cuota empresarial de mayo y del 70 % de las cuotas de junio 2020.
 - b. Empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran 50 o más trabajadores: exoneración del 60 % de la cuota empresarial de mayo y del 45 % de las cuotas de junio 2020.
- (ii) **Respecto de los trabajadores que continúen en ERTE**, se establece lo siguiente:
 - a. Empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores: exoneración del 60 % de la cuota empresarial de mayo y del 45 % de las cuotas de junio de 2020.
 - b. Empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran 50 o más trabajadores: exoneración del 45 % de la cuota empresarial de mayo y del 30 % de las cuotas de junio 2020.

Las empresas deberán solicitar las exenciones a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante una “declaración responsable” que deberá presentarse a través del sistema RED, **antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas.**

Las exenciones de cuotas no tendrán efectos para los trabajadores, puesto que las cotizaciones objeto de exención a las empresas serán efectuadas con cargo a los presupuestos de la Seguridad Social, de las Mutuas, del SEPE y del FOGASA.

Caso de prorrogarse los efectos de los ERTE más allá del 30 de junio de 2020, las exenciones de cuotas también se prorrogarán, se supone que por igual término.

4. COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Se modifica la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 en el sentido que a continuación se recoge.

Las medidas extraordinarias previstas en el art. 22 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, se condicionan a que la empresa mantenga el empleo durante el plazo de seis meses a contar desde la reincorporación al trabajo total o parcial, de las personas afectadas por el ERTE.

El compromiso de mantenimiento de empleo se considera **incumplido** en caso de despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE.

No obstante, **no** se considera **incumplido** el compromiso cuando el contrato se extinga por finalización del plazo convenido; la realización de la obra o servicio que constituye su objeto; cuando no pueda realizarse de manera inmediata la actividad objeto de contratación; o en caso de despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

No será de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en empresas en las concurra un riesgo de concurso de acreedores.

Las empresas que incumplan este compromiso, deberán reintegrar la totalidad del importe de las cuotas de cuyo pago fueron exoneradas, más recargo e intereses de demora. Esta redacción es insuficiente y sin duda será objeto de litigios, porque no especifica cuales son la totalidad de las cuotas a las que se refiere.

5. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO

Se modifica la disposición final tercera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 en el sentido de ampliar hasta el 30 de junio de 2020, lo previsto en los artículos 2 y 5 del mismo. Esto es:

- (i) no se podrán entender justificados los despidos por causa de fuerza mayor o por causas ETOP previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, y
- (ii) la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, afectados por los ERTE.

6. MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Las medidas extraordinarias previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, como son la no necesidad de cumplir el periodo de carencia y no computo del desempleo durante el ERTE a los efectos de consumir los períodos máximos, se mantendrán hasta el 30 de junio de 2020, salvo las de los fijos-discontinuos, que serán de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2020.