

**DOCUMENTO DEL GOBIERNO
DE MEDIDAS LABORALES PARA HACER FRENTE A LA EVOLUCIÓN DEL COVID-19
4 DE MAYO DE 2020**

De la propuesta del Gobierno del pasado 4 de mayo se desprenden **tres situaciones posibles**:

1. Fuerza mayor total:

- Se mantienen los ERTE,s de fuerza mayor derivada del COVID-19 **sólo para empresas que teniendo un ERTE de fuerza mayor autorizado**, en base al artículo 22 del Decreto Ley 8/2020, **estén afectadas por limitaciones que impidan la prestación total de la actividad**.
- Plazo: Mientras duren las restricciones y **como máximo hasta 30 de junio**.
- En este caso **se mantienen, para mayo y junio, las exoneraciones o reducciones de cotizaciones** que estaban previstas hasta ahora, es decir:
 - Empresas de **más de 50 trabajadores**: 75% de la aportación empresarial.
 - Empresas de **menos de 50 trabajadores**: el 100%.

No se aclara en qué situación quedan las empresas que están en un ERTE por causa de fuerza mayor pero que no están afectadas por limitaciones de actividad en aplicación del proceso de desescalada, como por ejemplo rupturas en la cadena de suministro.

2. Fuerza mayor parcial:

- Se encontrarán en situación de **fuerza mayor parcial** aquellas empresas que cuenten con un ERTE autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 y **pasen a estar afectadas por restricciones que permitan la recuperación parcial de su actividad**.
- Plazo: Desde dicho momento y **hasta 30 de junio**.
- Se prima la realización de **ajuste en términos de horas trabajadas**
- En este caso se plantean las siguientes **exoneraciones de cotizaciones**:

A. PARA TRABAJADORES QUE VUELVEN A LA ACTIVIDAD:

- **Empresas de menos de 50 trabajadores:**
 - Mayo: exención del 85%.
 - Junio: exención del 70%.
- **Empresas de más de 50 trabajadores:**
 - Mayo: exención del 60%.
 - Junio: exención del 45%.

B. PARA LOS TRABAJADORES QUE PERMANECEN EN EL ERTE:

- Empresas de menos de 50 trabajadores:

Mayo: exención del 60%.

Junio: exención del 45%.

- Empresas de más de 50 trabajadores:

Mayo: exención del 45%.

Junio: exención del 30%.

El sistema que se propone para la desafectación de trabajadores y la exoneración de cotizaciones sociales obliga a la empresa a duplicar, e incluso triplicar las **comunicaciones a la Administración**, concretamente al SEPE y a la TGSS y, ocasionalmente, a la autoridad laboral. Sería deseable simplificar el procedimiento a través de una única comunicación a la administración para **evitar costes de gestión a las empresas**.

No queda claro el alcance de la obligación que establece el apartado 3 del artículo 1, **relativa a que las empresas deberán proceder a la reincorporación de las personas trabajadoras afectadas** por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida en que lo permita la flexibilización de las medidas de restricción directa e indirecta de la actividad, ni las **consecuencias de su incumplimiento**.

3. Causas Económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP):

- Todos los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción comunicados desde esta nueva norma hasta 31 de diciembre, se tramitarán por el **procedimiento especial del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020**.

En dicho procedimiento **se abrevian los plazos** de constitución de la comisión negociadora, de celebración del periodo de consultas y de emisión del Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tendrá carácter potestativo para la autoridad laboral, y **se prioriza a los sindicatos en la configuración de la comisión representativa de las personas trabajadoras** para la celebración del período de consultas frente a las comisiones ad hoc cuando no haya representación legal de los trabajadores.

- Cuando el ERTE por causas ETOP tenga lugar tras la finalización de uno basado en causa de fuerza mayor derivada del COVID-19, tendrá **efectos retroactivos a la fecha de finalización de la fuerza mayor, si se ha alcanzado acuerdo al respecto en el período de consultas**.
- **No hay ningún tipo de exoneración de cotizaciones sociales** para este procedimiento, que será el más numeroso a medida que vayan eliminándose restricciones.

No parece razonable condicionar la posibilidad de otorgar efecto retroactivo al ERTE ETOP a que se alcance un acuerdo durante el periodo de consultas. No cabe apreciar una relación de causa

efecto, pues si bien es cierto que la existencia de acuerdo permite presumir la existencia de causa, también lo es que la ausencia de acuerdo no supone inexistencia de la misma.

En los 3 supuestos la propuesta del Gobierno contempla:

- La prestación de desempleo hasta 31 de diciembre, pero se **eliminan las ventajas de la reposición de prestaciones (contador a cero) y de la no exigencia del período de carencia, que se limitan al estado de alarma.**
- Las empresas con un **ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas** tienen **prohibida la realización de operaciones directas o indirectas con empresas o personas residentes en paraísos fiscales.**
- Las empresas de **más de 50 trabajadores** con un **ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas** tienen **prohibido el reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal del ERTE y el año siguiente.**
- **Se mantiene, hasta 31 de diciembre, la prohibición de despedir por fuerza mayor o causas objetivas.**

Continúan sin delimitarse **los efectos del incumplimiento.** Podría ser la **improcedencia del despido**, en cuyo caso se **produciría un encarecimiento de la indemnización**, de 20 a 33 días; o la **nulidad**, en línea con los planteamientos sindicales, lo que implicaría la readmisión de los trabajadores y el pago de los salarios de tramitación.

Dicha prohibición de extinción o despido **no se limita a los trabajadores que han estado incluidos en un ERTE.**

- Aunque no se cita en el documento el **compromiso de mantenimiento del empleo**, como no se deroga la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020 **se entiende plenamente vigente.**

Existen dudas interpretativas del alcance de dicho compromiso.

Las últimas regulaciones avalarían la tesis de que **si se incumple dicho compromiso** la empresa estaría obligada a **devolver las cotizaciones**, las **prestaciones por desempleo** y abonar al trabajador las **diferencias entre la prestación por desempleo y el salario.** Incluso, hay dudas de si dichas obligaciones alcanzan sólo al trabajador afectado por el incumplimiento o a la totalidad de la plantilla.

Téngase en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 9/2020, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 15/2020 que califica como **sanción grave** *“la conducta de la empresa consistente en solicitar **medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquellas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.**”*

La obligación de devolver las prestaciones previstas en el párrafo anterior será **exigible hasta la prescripción de las infracciones** referidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables.

- Se mantiene hasta **31 de diciembre de 2020** la previsión de que la **suspensión de los contratos temporales por ERTE,s**, de fuerza mayor y ETOP vinculados al COVID-19, **supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos.**
- Se faculta al Consejo de Ministros para la **prórroga de los ERTE,s por causa de fuerza mayor después del día 30 de junio**, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias, y decidir el **tiempo de duración** y el **porcentaje de reducción de cotizaciones sociales.**