



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

INFORME SOBRE EL REAL DECRETO-LEY 18/2020, DE 12 DE MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Con carácter previo al análisis concreto del contenido de la norma se debe resaltar la peculiaridad en su elaboración puesto que primero se alcanzó un acuerdo a través del diálogo social entre el Gobierno de España, las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos mayoritarios CCOO y UGT. Dicho acuerdo se “solemniza” a través del presente Real Decreto-ley que se procede a analizar en su contenido fundamental.

La entrada en vigor del texto legislativo se produce desde su publicación en el BOE, esto es, desde el 13 de mayo de 2020. Igualmente se modifica el RD-ley 9/2020 para extender la aplicación de la garantía de prohibición del despido por causas relacionadas con el Covid-19 y la interrupción del cómputo de los contratos temporales suspendidos por la aplicación de ERTES a 30 de junio de 2020.

La norma supone un paso más en todo el recorrido normativo desde el inicio del estado de alarma provocado por el Covid-19. En este caso se busca mantener las medidas relacionadas con los ERTES con la finalidad de reducir el impacto de una inminente crisis económica que se traduzca en el mundo del trabajo en una posible y probable destrucción de empleo. Sin más preámbulo se pasa a detallar las medidas que contiene el Real Decreto-ley, dividiéndolo en las siguientes partes: la primera sobre los ERTES, la segunda sobre las medidas de protección en desempleo, la tercera medida sobre las exoneraciones en las cotizaciones a la seguridad social, la cuarta que se puede identificar es la limitación de la aplicación de los ERTES a las empresas con domicilios en paraísos fiscales y el no beneficio de la exoneración de cuotas a la seguridad social a las empresas que repartan dividendos, la quinta precisa una serie de cuestiones sobre la cláusula de mantenimiento de empleo y la última cuestión aborda la comisión de seguimiento creada al efecto.

ERTES

La norma distingue dos situaciones para los ERTES en fuerza mayor durante el desconfiamento:

En primer lugar, viene a avalar la continuidad de los ERTES por fuerza mayor para las empresas que se encuentren en la imposibilidad objetiva de reanudar su actividad, siempre que se mantengan dichas causas y en todo caso fijando un límite temporal hasta el 30 de junio de 2020.

En segundo lugar, contempla la posibilidad de los ERTES por fuerza mayor de carácter parcial, en la perspectiva de una recuperación efectiva de los trabajadores a sus puestos de trabajo. Se trata de empresas que ya venían aplicando un ERTE autorizado por la situación creada por el Covid-19. En este sentido, se recoge que se priorizará en el ajuste las reducciones de jornada. Es decir, se busca transitar de la suspensión de los contratos de trabajo a las reducciones de jornadas para tratar de aminorar el perjuicio a las personas trabajadoras y permite a su vez a la empresa ajustarse a la oferta y la demanda según se vaya recuperando la actividad.

Por otro lado, la norma posibilita la prórroga de los ERTES por fuerza mayor en atención a la subsistencia de las restricciones sanitarias a fecha 30 de junio de 2020, lo que deberá ser acordado por el Consejo de Ministros y pudiendo ir acompañado de las exoneraciones sobre las cuotas a la seguridad social pudiéndose a su vez ampliar a los ERTES por causas objetivas y ampliándose a las medidas sobre desempleo. La norma viene a contemplar en este punto la necesidad de prorrogar los ERTES y sus medidas complementarias ante una ampliación de la situación excepcional presente y el impacto que puede suponer a las personas trabajadoras.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

En otro orden de cosas se dispone que, para las empresas que opten por renunciar de forma total al ERTE por fuerza mayor autorizado, deben comunicarlo a la autoridad laboral en un plazo de 15 días desde la fecha de efectos de dicha renuncia.

A continuación se recogen una serie de cuestiones para los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP) comunicados a partir del desconfinamiento:

Respecto a este tipo de ERTE se puede iniciar sutramitación aun cuando esté en vigor un ERTE de fuerza mayor. Igualmente, en este supuesto de la incorporación del segundo ERTE por causas ETOP, la norma prevé retrotraer los efectos a la terminación del primer ERTE. La justificación de esta medida es evitar situaciones de perjuicio o incertidumbre a las personas trabajadoras.

Asimismo a los ERTES por estas causas se les sigue aplicando las especificidades en cuanto al procedimiento recogidas en el artículo 23 del RDL 8/2020. Por último, en relación con este mecanismo, se señala que los ERTES ETOP que se encontraban en vigor a la entrada de este Real Decreto-ley se seguirán aplicando en sus condiciones y términos previstos conforme a la comunicación final de la empresa.

DESEMPLEO

En cuanto al desempleo se mantiene toda la panoplia de medidas que se recogían en el artículo 25 del RDL 8/2020 del apartado 1 al 5 (fundamentalmente reconocimiento prestación de desempleo sin el periodo de carencia y no consumo de la prestación por desempleo por el ERTE) hasta el 30 de junio de 2020 y para el apartado 6 de dicho artículo (fijos discontinuos) hasta el 31 de diciembre de 2020.

EXENCIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

En primer término, a las empresas que se encuentran en situación de prórroga del ERTE por fuerza mayor y que no puedan reanudar su actividad se mantiene la exoneración del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social así como a las cuotas de recaudación conjunta, cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores en plantilla a 29 de febrero de 2020. Si a esta misma fecha la empresa tuviera más de 50 trabajadores dicha exoneración en cuanto a la aportación empresarial se fija en el 75%.

En un segundo plano se establecen unos tramos en la exoneración de las cuotas para las empresas que vayan recuperando la actividad en función de la incorporación o no de los trabajadores a su puesto de trabajo:

- Para los trabajadores que se reincorporan se establecen dos supuestos en función del volumen de plantilla en la empresa. Así, las empresas con menos de 50 trabajadores en alta o asimilados al alta a 29 de febrero de 2020 se establece una exoneración de la aportación empresarial a la Seguridad Social del 85% en mayo de 2020 y del 70% para junio. Si la empresa tiene más de 50 personas trabajadoras en la referida fecha, la exoneración será del 60% en mayo y del 45% en junio.

- Con la misma lógica para las personas trabajadoras que mantengan la actividad suspendida se distingue en función del número de plantilla activa (manteniendo el criterio de personas trabajadoras en alta o asimilados al alta) a fecha 29 de febrero de 2020. Así para las empresas con menos de 50 trabajadores la exoneración de la aportación empresarial a la Seguridad Social será del 60% en mayo y del 45% en junio y para los trabajadores de empresas de más de 50 trabajadores la exoneración será del 45% en mayo y del 30% en junio.

Esta regulación da a entender que lo que se viene a incentivar es la reincorporación de las personas trabajadoras a su puesto de trabajo. Se mantiene lo ya establecido desde el RD 8/2020 y es que estas disposiciones benefician a las empresas, pero que no afecta a los trabajadores, puesto que se les tendrá por cotizados a todos los efectos jurídicos.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

LIMITACIONES A LAS EMPRESAS CON DOMICILIO EN PARAÍSO FISCAL Y EMPRESAS CON REPARTO DE DIVIDENDO

El artículo 5 viene a establecer una serie de medidas novedosas ante la previsible voracidad que muestran algunas empresas en su comportamiento hacia las personas trabajadoras en los tiempos de crisis.

Así, se recoge en primer término que las empresas y entidades con domicilio en paraísos fiscales no pueden acudir a los ERTES por fuerza mayor. En este punto, cabe apuntar que la norma, al haber optado por el concepto de “empresa” no habiendo abarcado otros fenómenos habituales en el tráfico jurídico como los “grupos de empresa” u otras formas mercantiles que se interponen para difuminar la responsabilidad jurídica de las empleadoras, se puede frustrar tan loable propósito en algunos supuestos. Por lo tanto, al ser un concepto susceptible de interpretación es previsible que de lugar al oportuno debate jurisprudencial sobre los términos concretos de su aplicación.

La siguiente cuestión a tratar es que las empresas que se acojan a los ERTES por fuerza mayor no pueden repartir dividendos salvo si se abonan las exoneraciones de las cotizaciones a la Seguridad Social a las que tendrían derecho por acogerse a dichos ERTES. Esta limitación no se aplica a las empresas con menos de 50 trabajadores en plantilla, a fecha 29 de febrero de 2020.

CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DE EMPLEO

Se viene a acotar y precisar más el alcance de la Disposición adicional sexta del RDL 8/2020 en lo que respecta a la cláusula de garantía en el empleo. En este sentido nos dice la norma que los 6 meses de protección se computarán desde que se produzca la reanudación de la actividad aunque esta sea parcial.

La primera cuestión a advertir es que de la redacción literal se extrae que la cláusula se circunscribe a los ERTE por fuerza mayor. Ello es así puesto que la disposición final primera tres del RDL 18/2020 alude a las “medidas extraordinarias previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley” (en relación al RDL 8/2020 dicho precepto se limita a los ERTES fuerza mayor) parece ligar la cláusula de salvaguarda de empleo a los ERTES por fuerza mayor y se entiende en consecuencia que se excluye a los ERTES por causas ETOP.

En segundo lugar, se concreta los supuestos en que se incurriría en el incumplimiento de la cláusula. En concordancia con lo anterior, se produce su incumplimiento cuando las empresas despidan o extingan los contratos de trabajo afectados por los ERTES. Igualmente se establecen los efectos de tal conducta empresarial y es la devolución de las cuotas a la seguridad social de las que las empresas se hubieran beneficiado.

En tercer lugar, se viene a precisar los supuestos donde no hay incumplimiento de la cláusula: despidos disciplinarios procedentes; dimisión, muerte, jubilación, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador; fin de llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos cuando no supone un despido; extinción de los contratos temporales por expiración del tiempo, realización de la obra o por imposibilidad en la realización del objeto de la contratación.

Otro matiz que se debe reseñar, es que la norma fija que en todo caso la aplicación de la cláusula se modulará en función de las circunstancias del sector y en particular en aquellas empresas con alta variabilidad o estacionalidad en el empleo. Esta redacción posibilita una aplicación reducida de la cláusula de mantenimiento del empleo, atendiendo a nuestro modelo productivo que determina una alta estacionalidad y precariedad en la contratación laboral.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

Por último, es menester destacar que esta cláusula tampoco afectará a las empresas en riesgo de concurso de acreedores. De nuevo se asiste a un concepto que puede lugar a controversia interpretativa a la hora de determinar cuando una empresa está en situación de riesgo.

COMISION DE SEGUIMIENTO

Para el seguimiento del acuerdo se crea una comisión tripartita compuesta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, así como los agentes sociales ya reseñados; esto es, CEOE y CEPYME por la patronal y CCOO y UGT por los sindicatos.

La competencia de la comisión, como su propio nombre indica, es el seguimiento del acuerdo, esto es, de las medidas que índole laboral que se vayan tomando ante el periodo, se dice, de excepcionalidad atenuada. En particular se recoge la consulta previa a esta comisión para la posibilidad de ampliar los ERTES al periodo recogido en la norma y asimismo se abre la puerta a discutir otro tipo de medidas laborales que se puedan implementar en el futuro.

Gabinete Jurídico Confederal



Secretariado Permanente del Comité Confederal