

CORONAVIRUS

CRITERIOS

DIRECCION GENERAL TRABAJO

MAYO 2020

eNewsletter Laboral

La Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en fecha 29 del pasado mes de abril, ha procedido a establecer los criterios interpretativos -con **carácter informativo, no vinculante**- sobre determinadas cuestiones respecto al “*compromiso de la empresa de **mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad***” con posterioridad a un ERTE como consecuencia directa o relacionada con el COVID-19, establecido en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. En síntesis, dichos criterios son los siguientes:

AMBITO SUBJETIVO

El mantenimiento de empleo se debe considerar nominativo (es decir, referido únicamente a los trabajadores afectados por el ERTE de que se trate), por lo que **no es posible sustituir a un trabajador por otro** en el mismo puesto de trabajo.

EMPRESARIO INDIVIDUAL. JUBILACION

La jubilación del empresario persona física, en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, siempre que ello suponga el **cierre o cese de la empresa**, es causa legal de extinción del contrato de trabajo. Por consiguiente, si la causa se produce en los términos descritos **y sin ninguna relación con las causas** referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (**derivadas del COVID-19**), podría entenderse, inicialmente, que **no queda incluida en la prohibición de despedir y de**

extinguir el contrato de trabajo establecida en el artículo 2 del RDL indicado.

Por otro lado, la DGT considera que, dado que la jubilación del empresario no sólo depende de su voluntad, sino que, además, es conocida de antemano, en caso de extinción de los contratos por dicha causa -durante o a la finalización de un ERTE- **deberá entenderse incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo** durante seis meses.

Si producida la jubilación **continuase la actividad**, tendría lugar la subrogación legalmente prevista, y sería al **nuevo titular** al que correspondería cumplir el compromiso de mantenimiento del empleo.

CORONAVIRUS

NUEVAS MEDIDAS LABORALES

REAL DECRETO-LEY 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

eNewsletter Laboral

Mayo 2020

Entre las medidas de carácter laboral establecidas en el RDL 18/2020, publicado en el BOE del día de hoy, destacamos las siguientes:

ERTE's FUERZA MAYOR

Duración

Continuarán en vigor mientras duren las causas derivadas del COVID-19 que los originaron y que impidan la reanudación de la actividad, pero **en ningún caso más allá del 30 de junio 2020**. A pesar de ello, la Disposición Adicional 1ª del RDL prevé que por acuerdo del Consejo de Ministros se pueda **prorrogar** dicha duración *“en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan el 30 de junio de 2020”*.

Fuerza Mayor Parcial

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

Comunicación

Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral **la renuncia total**, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el **plazo de 15 días** desde la fecha de efectos de aquella.

También deberán **comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**:

1. **la renuncia** a los expedientes de regulación temporal de empleo, así como, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su **modificación en función de las variaciones en los datos** contenidos en la solicitud colectiva.
2. Aquellas variaciones que se refieran a la **finalización de la aplicación** de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el **número** de estas o bien **en el porcentaje de actividad parcial** de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa **permita la reincorporación** al trabajo efectivo de aquellas.

Límites

No podrán acogerse a esta modalidad de ERTE las empresas que:

1. Tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como **paraísos fiscales**.
2. Procedan al **reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en que se aplique, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social. Esta limitación no será de aplicación para aquellas empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran **menos de cincuenta** personas trabajadoras.

ERTE'S POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCION

A los iniciados desde el día de hoy (13 de mayo) y **hasta el 30 de junio de 2020**, les resultará de aplicación las especialidades siguientes:

1. Podrán iniciarse **mientras esté vigente ERTE por fuerza mayor**.
2. Cuando se inicie a la finalización de un ERTE por fuerza mayor, **la fecha de efectos se retrotraerá** a la fecha de finalización del anterior.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Serán aplicables **hasta el 30 de junio de 2020** las medidas de protección por desempleo siguientes:

1. El reconocimiento del derecho aunque se carezca del periodo mínimo de cotización necesario.
2. No computo a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción.

Serán aplicables hasta el **31 de diciembre de 2020** las medidas extraordinarias en materia de prestaciones por desempleo de los **trabajadores fijos discontinuos** y de aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo durante periodos que normalmente hubieran sido de actividad, y que podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días.

COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas en situación de ERTE por fuerza mayor estarán exoneradas de la aportación empresarial y de los conceptos de recaudación conjunta, respecto a las **cuotas de los meses de mayo y junio 2020**. Dicha exoneración será del **100% o del 75%** en función de que a **29 de febrero** de 2020 tuvieran **menos de 50 trabajadores o 50 o más**, respectivamente.

En relación a los trabajadores que **reinicien su actividad** a partir de la fecha de efectos de la renuncia al ERTE y respecto de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exoneración variará en función de los trabajadores de la empresa a **29 de febrero** de 2020:

1. **Menos de 50** trabajadores: el **85 %** de la aportación empresarial devengada **en mayo de 2020 y el 70 % de la devengada en junio de 2020**,
2. **50 o más** trabajadores: el **60 %** de la aportación empresarial devengada en **mayo de 2020** y el **45 %** de la devengada en **junio de 2020**

En relación a los trabajadores que **continúen con sus actividades suspendidas** a partir de la fecha de efectos de la renuncia al ERTE y respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exoneración variará en función de los trabajadores de la empresa a **29 de febrero** de 2020:

1. **Menos de 50** trabajadores: el **60 %** de la aportación empresarial devengada **en mayo de 2020 y el 45 % de la devengada en junio de 2020**,
2. **50 o más** trabajadores: el **45 %** de la aportación empresarial devengada en **mayo de 2020** y el **30 %** de la devengada en **junio de 2020**
