

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO

El día 11 de mayo se ha celebrado la firma del Acuerdo Social en Defensa del Empleo que establece una serie de medidas para favorecer la recuperación económica, intentando avanzar en la regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo basados en la normativa derivada del COVID-19, y principalmente en lo dispuesto en el [Real Decreto-Ley 8/2020](#), de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, y legislación concordante.

Resumida y esquemáticamente, el contenido de este Acuerdo recoge lo siguiente:

A.- ESPECIALIDADES APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO, BASADOS EN EL ARTÍCULO 22 DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020 (FUERZA MAYOR).

En este Acuerdo Social en Defensa del Empleo se reconocen tanto la **fuerza mayor total** como la **fuerza mayor parcial**.

En este sentido, continuarán en situación de fuerza mayor total quienes cuenten con un expediente basado en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020 y no puedan reiniciar su actividad, mientras duren las causas que lo motivaron y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

Por su parte, se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial aquéllos que cuenten con un expediente del artículo 22 desde el momento en que las causas de éste permitan la recuperación parcial de su actividad hasta el 30 de junio de 2020, debiendo proceder a reincorporar a los trabajadores en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

B.- EXPEDIENTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOP).

Los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas ETOP iniciados después del día 12 de mayo y hasta el 30 de junio de 2020, seguirán **regulados por el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020**, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Pueden iniciarse estos expedientes mientras estén vigentes los expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor, tanto total como parcial.
- Los efectos del expediente ETOP se retrotraerán a la fecha de finalización del expediente por fuerza mayor.
- Los expedientes vigentes el día 12 de mayo seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

C.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

Las medidas contenidas en el artículo **25 apartados 1 al 5** del Real Decreto-Ley 8/2020 continuarán hasta el día 30 de junio (no exigencia del período mínimo cotizado, no cómputo del desempleo, nacimiento de nuevo de derechos en algunos casos, etc.).

Las medidas contenidas en el **artículo 25.6** del Real Decreto-Ley 8/2020 relativas a los contratos fijos discontinuos se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.

D.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN VINCULADAS A LA FUERZA MAYOR.

Se **exonerarán los meses de mayo y junio** las aportaciones empresariales en los casos de **fuerza mayor total** de la siguiente manera:

- Empresas de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: 100% de la aportación empresarial.
- Empresas de 50 trabajadores o más: 75% de la aportación empresarial.

En el caso de **fuerza mayor parcial** las exoneraciones son las siguientes:

- Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad:
 - Empresas de menos de 50 trabajadores: 85% en mayo y 70% en junio.
 - Empresas de 50 o más trabajadores: 60% en mayo y 45% en junio.
 - Respecto de los trabajadores que continúen suspendidos:
 - Empresas de menos de 50 trabajadores: 60% en mayo y 45% en junio.
 - Empresas de 50 o más trabajadores: 45% en mayo y 30% en junio.
- Las exenciones se aplicarán a **instancias de la empresa** mediante declaración responsable en el sistema RED.

E.- LÍMITES ADICIONALES.

Se determina que las empresas y entidades que tengan su **domicilio fiscal en paraísos o territorios calificados como paraísos fiscales** no podrán acogerse a los expedientes por fuerza mayor, evitando la utilización de recursos públicos.

Por su parte las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas con 50 ó más trabajadores que se acojan a expedientes de fuerza mayor, ya sea total o parcial, y que utilicen recursos públicos **no podrán proceder al reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen estos expedientes, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas a la Seguridad Social.

Además, ese ejercicio no será valorado a efectos del ejercicio de derecho y separación de los socios (artículo 348 bis apartado 1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital).

La limitación de reparto de dividendos **no es de aplicación** a las entidades que, a fecha 29 de febrero de 2020, tengan menos de 50 trabajadores o asimilados en situación de alta en la Seguridad Social.

F.- EXTENSIÓN DE LAS MEDIDAS.

Mediante **acuerdo del Consejo de Ministros** se puede establecer:

- Una prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo.
- Prórroga de las exenciones.
- Extenderlas a los expedientes por causas objetivas.
- Prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-Ley 8/2020.

Asimismo, se crea una **Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral** integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social; el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; CEOE; CEPYME; CC.OO; y UGT; comisión que deberá ser consultada, en cualquier caso, con antelación suficiente y con carácter previo a las medidas antes señaladas y teniendo como función principal el seguimiento de las medidas, el intercambio de datos e información, y la propuesta y debate de nuevas medidas.

G.- SALVAGUARDA EL EMPLEO.

Se recoge una **modificación de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo**, de manera que las medidas contenidas por fuerza mayor, están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Además, se entenderá incumplido el compromiso si se produce el despido o extinción de los contratos de cualesquiera de las personas afectadas por dichos expedientes, no considerándose incumplido cuando el contrato se extinga por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, ni por el fin de llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo, ni cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la finalización de la obra o servicio que constituye su objeto, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad u objeto de la contratación.

Este compromiso se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta las especificidades de aquellas empresas que presenten una alta variabilidad o estacionalidad del empleo, no siendo de aplicación tampoco a las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores (artículo 5.2 de [Ley 22/2003](#)).

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y las cantidades a reintegrar.