

abril
2020

abril
2020

La cláusula de mantenimiento
del empleo de la disposición
adicional sexta del RD ley 8/2020,
de 17 de marzo

EFICACIA Y ALCANCE



Edita: Confederación Sindical de CC00
Abril 2020

Resumen

Dicha disposición establece que: *“Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto- ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad”.*

¿A qué empresas afecta?

El compromiso de mantenimiento del empleo afecta tanto a las empresas que se han acogido a ERTE por causa de fuerza mayor como a las empresas que se han acogido a ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción regulados respectivamente por los artículos 22 y 23 del mismo Real Decreto-ley.

Estos artículos facilitan la tramitación y puesta en marcha de dichas fórmulas excepcionales de regulación temporal de empleo y ambas modalidades de ERTE llevan aparejadas “medidas extraordinarias” cuando están motivados por la situación derivada del Covid-19.

¿Cuál es el fundamento de este compromiso?

El diseño de estas fórmulas excepcionales que facilitan la regulación temporal de empleo tiene como objetivo evitar la destrucción de empleo.

Para incentivar la elección de las suspensiones de contrato o reducciones de jornada frente a los despidos, el RD-ley establece medidas extraordinarias.

A los ERTE por causa de fuerza mayor le acompañan las medidas extraordinarias de los artículos 24 y 25 consistentes respectivamente en la exoneración de cuotas a la Seguridad Social y una mayor protección en prestaciones por desempleo (no exigencia de período de carencia y el no cómputo de las prestaciones percibidas durante el ERTE a efecto de la duración máxima establecida). Para los ERTE por causas objetivas se establece actualmente la medida extraordinaria del artículo 25 relativa a las citadas mejoras en materia de protección por desempleo.

Ambas medidas (reducción de cuotas y mejoras de prestaciones por desempleo) tienen la calificación y denominación de “medidas extraordinarias” por el RD-ley en los artículos 24, 25 y disposición transitoria primera.

El capítulo II del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, manifiesta expresamente que estas dos modalidades de ERTE por causa de fuerza mayor y por causas objetivas y las medidas extraordinarias

asociadas a los mismos en materia de cotizaciones y protección por desempleo se establecen con la finalidad de “evitar despidos”. Esta misma finalidad se recoge en la Exposición de Motivos de la norma.

La cláusula de mantenimiento del empleo durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad es una exigencia ciertamente proporcionada.

La exoneración de cuotas no es la única ventaja extraordinaria que reciben las empresas. Las medidas extraordinarias de protección por desempleo que incluye la norma, con mejoras sustanciales respecto a las vigentes para situaciones ordinarias, no solo “benefician” a las personas trabajadoras. Las propias empresas se benefician sin duda de unos recursos que, materializados en prestaciones, les permiten ahorrar íntegramente los salarios entre otros costes asociados a la paralización o ralentización de la actividad y mantener el proyecto empresarial. Estas ventajas, son además compatibles con otras ayudas adicionales establecidas por la legislación de emergencia en su conjunto.

Resulta legítimo y proporcionado que el esfuerzo realizado por todos mediante un despliegue de recursos económicos sin precedentes, cuantificado tanto por lo que deja de recaudarse en cuotas de Seguridad Social como por el gasto en prestaciones, retorne a la sociedad mediante el compromiso de las empresas de mantener el empleo.

¿Qué debe entenderse por mantenimiento del empleo?

La obligación de mantenimiento del empleo debe entenderse referida al conjunto de puestos de trabajo. La garantía no se restringe a las personas directamente afectadas por la suspensión de contratos o reducción de jornada. La DA sexta no establece límites, por tanto, se refiere también al resto de la plantilla.

El cumplimiento del compromiso se valorará en atención a las características específicas y circunstancias de los distintos sectores y empresas. En particular, el compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. En el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto. Sí debe considerarse incumplido si se extinguen contratos temporales en fraude de ley.

¿Cuáles son las consecuencias del incumplimiento?

La DA sexta examinada forma parte del contenido normativo del RD-ley y no cabe entenderla como una mera declaración programática sino como comprensiva de una auténtica obligación. Por

lo tanto, el incumplimiento de este compromiso de mantenimiento del empleo lleva aparejadas consecuencias concretas.

- La primera y más relevante consecuencia es que los despidos o extinciones que supongan el incumplimiento de la empresa de dicho compromiso serán contrarios a derecho, y ello con independencia de si afecta a personas trabajadoras incluidas en los ERTE como al resto de la plantilla de la empresa.

Esta disposición se ve complementada con el artículo 2 del RD-ley 9/2020, de 27 de marzo. Este precepto señala que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. El incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo y la ausencia de causa justificativa conllevan la ilicitud de los despidos y la consecuente declaración de nulidad o improcedencia de los mismos.

- El incumplimiento podría acarrear también la reposición, a cargo de la empresa, de las medidas extraordinarias que estaban “sujetas” a dicho compromiso.

¿Cabe que la empresa eluda el compromiso de mantenimiento del empleo renunciando al beneficio de la exoneración de cuotas a la Seguridad Social?

No. Este planteamiento despoja de su finalidad a las “Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos” recogidas en el capítulo II del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, y es constitutivo de un fraude de ley.

Por otra parte, aunque proceda la renuncia a la exoneración de cuotas, el compromiso de mantenimiento del empleo se mantiene para las empresas que han ejecutado ERTE por fuerza mayor, puesto que esta obligación se vincula a las medidas extraordinarias en materia de empleo sin distinción y, por tanto, también a las previstas en el artículo 25 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, sobre mejora en la protección por desempleo.

En este mismo orden de cosas, la aceptación de las cuotas por parte de la TGSS tampoco puede afectar a la protección de los derechos de las personas trabajadoras afectadas por lo que, en caso de incumplimiento del compromiso del mantenimiento del empleo por parte de las empresas, los despidos serían igualmente contrarios a derecho.

