

El compromiso de mantenimiento del empleo y los efectos de su incumplimiento, en relación con la normativa promulgada con ocasión de la pandemia.

Fernando Sicre Gilabert

Doctor en Derecho y Doctor en Ciencias Económicas

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Síntesis de los expuesto:

El uso por las empresas de las medidas de ajustes de plantillas, prevista en la normativa laboral de carácter extraordinaria, materializadas en ERTE's suspensivos de los contratos o de reducción de jornada, en los dos supuestos planteados de fuerza mayor o por causas objetivas, exigen el cumplimiento de la cláusula de salvaguarda de mantenimiento del empleo por un período de seis meses. Las empresas que no hayan hecho uso de ambos instrumentos, podrán utilizar los instrumentos ordinarios, previstos con carácter general en los artículos 47 y 51, incluido por lo tanto el despido colectivo, como mecanismo de ajuste de la plantilla. La calificación como despido improcedente, en los casos de extinciones ilegales de los contratos temporales o despidos de los trabajadores fijos, durante el período de vigencia de la normativa laboral extraordinaria con ocasión de la pandemia, finalizará con la cláusula de salvaguarda del mantenimiento de los empleos, cuando se haya hecho uso de los mecanismos de ajustes, previstos en la misma.

Las consecuencias del incumplimiento del mantenimiento del nivel de empleo, a pesar de no disponerse de manera expresa en las normas extraordinarias de aplicación, se presumen consistirán en el reintegro de las bonificaciones y exclusión de la aplicación de bonificaciones futuras, así como en la calificación de la conducta infractora del empresario tipificada en el artículo 22.9 LISOS, calificada como falta grave, en los caso de obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado.

Introducción: erróneas respuestas jurídica, ante un inadecuado análisis de la situación.

Las actuaciones políticas de los últimos días intensifican el debate de la intervención pública de los mercados. Especialmente el del mercado de trabajo. Porque que no se nos olvide, el trabajo es un factor de la producción. El conjunto de normas laborales de naturaleza extraordinarias promulgadas con ocasión de la pandemia, sólo

rezuman intervención, irreflexión, desprovisto de fundamento racional y una alta dosis de inseguridad jurídica. Algunos añoran la debacle comunista de 1989 e intentan desesperadamente impregnar de esos dogmas el debate socioeconómico actual.

La ciencia económica presupone el siguiente axioma “los recursos económicos son limitados”. La curva de demanda de un bien refleja la disposición de los consumidores a pagar por él, de tal modo que cuando sube su precio, disminuye la cantidad demandada. Las decisiones que subyacen en relación con la curva de demanda, inspiran la teoría de la elección del consumidor, de igual forma que la teoría de la empresa competitiva, nos permite comprender el funcionamiento de la oferta, que está estrechamente relacionada con los costes de producción de las empresas. Una economía cualquiera consiste en un grupo de personas que se interrelacionan en su quehacer diario. Las conductas personales predisponen la toma de decisiones que se sustentan en los siguientes principios: 1º Los individuos se enfrentan a disyuntivas, para conseguir una cosa debemos renunciar a otra. 2º El coste de una cosa es aquello a lo que se renuncia para conseguirla. 3º Las personas racionales piensan en términos marginales. Es decir, a título de ejemplo, cuando almorzamos no solemos elegir entre una opípara comida o el ayuno, sino en tomar unas cucharadas más o menos. 4º Los individuos responden a los incentivos, o sea, los individuos toman decisiones comparando los costes y los beneficios, su conducta puede cambiar cuando varían éstas dos magnitudes. Así, ante la subida del melón, la decisión puede ser comer sandías. Los poderes públicos deben ser conscientes de éste principio, ya que muchas de las medidas políticas en general y de política económica en particular tomadas, alteran los costes o los beneficios a los que se enfrentan los individuos y por lo tanto su conducta.

En una economía de mercado el empresario tiende a maximizar la utilidad de los factores de producción, a través de la adecuada gestión y combinación de los mismos, lo que supone también maximizar el beneficio. Éste, considerado desde una óptica simplista, como la diferencia entre los ingresos y los costes, es el “fin” por excelencia, fin que justifica su existencia. Si la empresa se encuentra en una situación de crisis, los costes superan los ingresos o bien tiene que superar una situación económica negativa, según antigua dicción de la propia norma reguladora de los expedientes de crisis empresariales, en la que se incluían, según la interpretación del Tribunal Supremo, situaciones de expectativas inciertas, anteriores a la situación de desequilibrio por pérdidas, la única solución posible es permitir hacer desaparecer la situación que provoca los desequilibrios financieros. Hoy, la normativa prevista en el artículo 51 ET es mucho más racional, pudiéndose invocar la causa económica cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Desde la perspectiva de los expedientes de crisis (suspensivos y extintivos), debiera suponer adecuar la estructura de la plantilla a las necesidades reales o bien el cierre de la empresa. De no ser así, el necesario equilibrio que debe existir entre los artículos 35 CE (derecho al trabajo) y 38 CE (derecho a la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado) se rompe.

El trabajo es uno de los tres factores de la producción considerados básicos (junto a la tierra y el capital), factores que se utilizan para la producción de bienes y servicios. Aunque los mercados de factores se parecen en muchos aspectos a los de bienes y servicios, presentan con estos una importante diferencia: la demanda de un factor de producción es una demanda derivada. Es decir, la demanda de un factor de producción por parte de una empresa, se deriva de su decisión de ofrecer un bien en otro mercado (el de bienes y servicios). Analicemos la demanda de trabajo. El mercado de trabajo se rige, al igual que otros mercados de la economía, por las fuerzas de la oferta y la demanda. En el mercado de bienes, la oferta y la demanda determinan el precio del producto o del servicio a prestar. En el mercado de trabajo, la oferta y la demanda de trabajadores, determina el precio del trabajo desarrollado, es decir su salario. La demanda de trabajo refleja a su vez la productividad del trabajo, es decir, cada trabajador va a recibir del empresario en concepto de salario su contribución a la producción de bienes y servicios. En la determinación del salario en la actualidad, influyen de manera decisiva la negociación colectiva, siendo el lugar natural de determinación del mismo el ámbito de la empresa.

Este breve análisis, supone extraer ciertas consecuencias importantes. El trabajo, que es un derecho y un deber para los ciudadanos españoles, según se desprende del artículo 35 CE, que ha quedado compendiado en la rama social del Derecho, antes que todo eso, si queremos hacer un análisis racional, deberíamos partir de su análisis como factor de la producción. Su análisis primigenio debiera ser económico, para luego normativizarlo y construir sobre sus bases racionales el derecho del trabajo. Una vez más, el legislador ha pecado de un análisis erróneo.

1. Derecho aplicable.

A. La Disposición adicional sexta RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, recoge una cláusula de salvaguarda del empleo, cuando dice que, las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente RD-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.

B. El artículo 2 RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo, sobre medidas extraordinarias para la protección del empleo, recoge 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 RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

C. El artículo 5 RD-Ley 9/2020, de 27 de marzo, determina la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, disponiendo al efecto la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos

de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

D. la Disposición adicional decimocuarta del RD-Ley 11/2020, de 31 de marzo, dispone la aplicación de la Disposición adicional sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, a las empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual. Se establece el compromiso del mantenimiento del empleo establecido en la disposición adicional sexta del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual. En particular, 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 o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación”. En todo caso, las medidas previstas en los artículos 22 a 28 de RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán de aplicación a todos los trabajadores con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos.

2. Consideraciones interpretativas relacionadas con las disposiciones antes referidas.

Se interrumpe la duración de los contratos temporales, como los periodos de referencia de los mismos, incluidos en un ERTE suspensivo por causa de fuerza mayor o por causas económica, técnica, organizativa o de producción. La interrupción es aplicable sólo a los supuestos de suspensión del contrato temporal, no a aquellos contratos temporales afectados por una reducción de jornada, ya que estos siguen prestándose, y corriendo el plazo de duración. Por lo que se extinguirán llegado el término de su finalización.

La situación planteada en las empresas con ocasión de la pandemia, ha trastocado temporalmente las normas aplicables con carácter general, en los casos de ajustes de plantilla, ya sea por la vía del ERE, bien por la del ERTE y que con carácter general quedan regulados en los artículos 47 y 51 del ET, y su desarrollo reglamentario por RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. La aplicación de la “nueva regulación” para el ajuste temporal de plantillas dispone que, no se podrán alegar ninguna de las causas vinculadas con la pérdida de actividad, como consecuencia de la pandemia, incluida la declaración del estado de alarma, para justificar extinciones de contratos o despidos, pues esas causas tienen carácter coyuntural (temporal), y no estructural. De tal forma que cualquier decisión extintiva por el empresario, para ajustar la plantilla, incluido el cierre definitivo de la empresa, devendría en la declaración de despido improcedente, con los efectos legalmente previstos al efecto en el artículo 55 y 56 del ET.

La aplicación de la Disposición adicional sexta RD-Ley 8/2020, conforme a la remisión realizada por la Disposición adicional decimocuarta del RD-Ley 11/2020, de 31 de marzo, referida a las empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual, debe entenderse incluido además de las empresas de los sectores de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual, a todas las empresas y sectores relacionadas con esta actividad, siempre que se den los requisitos en todas y cada una de ellas, de actividad con alta estacionalidad o variabilidad del empleo.

3. Cláusula de salvaguarda del empleo

En la propia Exposición de Motivos, así como en la redacción de la Disposición adicional sexta del RD-Ley 8/2020, se recogen expresiones como que la exoneración de cotizaciones no es “gratuita”. Al contrario, dispone que “las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente RD-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la reanudación de la actividad”. La imprecisión en la redacción no es de recibo, creando un marco importante de confusión e inseguridad jurídica. Por lo que habrá que aclarar qué se entiende por mantenimiento del empleo. Salvo, que aparezca una nueva norma que lo complemente y aclare, existen precedentes que pueden servir de criterio interpretativo. Decíamos que, en normas anteriores, se ha hecho referencia a la exigencia de mantener el empleo, como en el RD-Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, no exenta de controversia la interpretación del concepto “mantenimiento del nivel de empleo indefinido”. La Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, que condicionaba el establecimiento de bonificaciones, al mantenimiento del empleo indefinido. También la Ley 27/2009, como Ley 3/2012, preveían una bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes devengadas por los trabajadores incluidos en un ERTE, vinculándose al compromiso de mantener el empleo durante un año, tras la finalización de la suspensión.

Hechas estas puntualizaciones interpretativas, basadas en normas pretéritas, procedo a fijar la interpretación acorde al sentido de las normas objeto de análisis (Disposición adicional sexta RD-Ley 8/2020, artículos 2 y 5 RD-Ley 9/2020 y Disposición adicional decimocuarta del RD-Ley 11/2020), que en mi opinión no ocultan el sentido de lo pretendido y plasmado como contenido de las mismas. Considero innecesario hacer un esfuerzo de interpretación integradora, utilizada cuando el ordenamiento jurídico no contiene ninguna norma general que, haya previsto de forma específica el tratamiento jurídico que ha de darse al caso litigioso, sobre el que tienen que resolver. No obstante, es cierto que el contenido de la Disposición adicional decimocuarta RD-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la pandemia, venido a crear realmente la confusión, cuando dice que “el compromiso del mantenimiento del

empleo establecido en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual”. Por lo que habría que circunscribir el contenido de la misma, a aquellos sectores de la actividad económica en los que se den una alta variabilidad o estacionalidad del empleo, que sin duda trasciende a los expresamente previsto en el contenido de la norma (artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual), porque en España se justifica la temporalidad del empleo, precisamente dada el carácter estacional de la economía (construcción, hostelería, agricultura, servicios, ciertos subsectores industriales...).

Supuestos:

1. la cláusula de mantenimiento de plantilla se aplica a todos los contratos, temporales o indefinidos, vigentes a la fecha de aplicar el ERTE, hayan sido o no incluidos los contratos en el ERTE. El artículo 2 RD-Ley 9/2020, dispone que no cabe la extinción de contratos ni el despido por causa de la pandemia (dirigiéndose la prohibición de extinguir o de despedir, tanto a los trabajadores contratados temporales como indefinidos).

2. la Disposición adicional decimocuarta del RD-Ley 11/2020, párrafo 2º, se refiere a los contratos temporales, cuando manifiesta que 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 o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Por lo tanto, no se incumple el compromiso de mantenimiento cuando se extingue el contrato temporal por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

No obstante, aclarar el contenido “in fine” del 2º párrafo de la Disposición adicional decimocuarta, cuando se refiere a la extinción del contrato temporal “cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación”. No es óbice para que los contratados temporales vigentes en el momento de la aplicación de la suspensión de actividades y otras con ocasión de la pandemia, sean incluidos “obligatoriamente” en un ERTE, salvo que sigan desarrollando su actividad sin solución de continuidad o se acojan al permiso retribuido y en ese lapso de tiempo lleguen a término. Es lo que reitera el párrafo 3º RD-Ley 11/20220, cuando dice que “en todo caso, las medidas previstas en los artículos 22 a 28 de RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán de aplicación a todas las personas trabajadoras, con independencia de la duración determinada o indefinida de sus contratos”.

3. En el cómputo de la plantilla, habría que incluir aquellos contratos temporales celebrados en fraude de ley, que tendrán la condición de fijos de plantilla y aquellos otros contratos temporales que se extingan antes del término convenido o de la finalización de la obra o servicio, incumpliendo el artículo 5 RD-Ley 9/2020, referente a la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, cuando se refiere a la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

En los dos supuestos contemplados (contratos temporales celebrados en fraude de ley y aquellos otros contratos temporales que se extingan antes del término convenido o de la finalización de la obra o servicio, incumpliendo el artículo 5 RD-Ley 9/2020), el mecanismo extintivo, devendrá en un despido disciplinario calificado improcedente, con los efectos recogidos en los artículos 55 y 56 del ET.

4. Mantenimiento del mismo número de trabajadores. No puede ser interpretado de otro modo (la norma no regula nada al respecto, ni fija una fórmula para el cálculo, ni remite a ninguna norma al respecto), que el de mantener la plantilla existente en el momento de iniciar uno de los mecanismos de ajuste de la plantilla, prevenidos expresamente en las normas reguladoras de la pandemia, referidas al empleo y antes referidas, o sea un ERTE por fuerza mayor o un ERTE por circunstancias objetivas.

La norma sí enuncia expresamente que deberán mantenerse los contratos fijos y los temporales en el momento de incoar el ERTE, considerando al respecto el artículo 2 RD-Ley 9/2020 (no cabe la extinción de contratos ni el despido, refiriéndose lógicamente a “contratos temporales y contratos indefinidos”, por causa de la pandemia), y la Disposición adicional sexta del RD-Ley 8/2020, sobre salvaguarda del empleo (que condiciona las medidas de ajustes al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad).

4.1 Especificidades interpretativas para los contratos indefinidos.

la norma alude expresamente a la obligación de mantenimiento del mismo número de trabajadores con contrato indefinido. La Exposición de Motivos del RD-Ley 11/2020, hace alusión a que “el compromiso de mantenimiento de actividad 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”. Sin embargo, no aparece recogido en la Disposición adicional decimocuarta, referente al compromiso del mantenimiento del empleo establecido en la disposición adicional sexta del RD-Ley 8/2020, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable.

4.2 Especificidades interpretativas para contratos temporales (siempre que sean lícitos), debiéndose considerar en cualquier caso para cada tipo contractual, su objeto, naturaleza y causa.

Los contratos temporales vigentes con fecha de vencimiento antes de la tramitación y ejecución de la medida suspensiva, se considera adecuado no incluirlos en el ERTE, ya que concurra válida causa para la extinción del contrato temporal por aplicación del artículo 49.1.c) ET.

Los contratos temporales vigentes en el momento de iniciar el ERTE, cuya fecha de vencimiento es posterior al de la tramitación y momento de inicio de ejecución de la medida suspensiva, serán incluidos en el ERTE. Los contratos temporales suspendidos en el ERTE, incluidos los formativos y de los de interinidad, verán interrumpida su duración, en los términos previstos en el artículo 5 RD-Ley 9/2020 y Disposición adicional decimocuarta RD-Ley 11/2020, por lo que solo cabe su extinción por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto.

Los contratos temporales para obra o servicio determinado, sólo se expiran si finalizó la obra o servicio. No habiendo finalizado la obra, el contrato temporal deberá suspenderse.

Los contratos de interinidad finalizan sólo con la incorporación del trabajador sustituido. Salvo que esto ocurra, el contrato de interinaje vigente en el momento del ERTE, supondrá la suspensión del contrato e incorporación al ERTE.

Los contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción, deberán entender finalizados y por lo tanto no serán suspendidos, lo que justifica la inclusión en el ERTE, cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. Es decir, la causa de la contratación no continúa vigente, porque ha desaparecido, lo que es posible dado las especiales circunstancias. Pero, su justificación, la encontramos ahora con carácter general, en la Disposición adicional decimocuarta RD-Ley 11/2020, si se trata de una empresa con “una alta variabilidad o estacionalidad del empleo”. A pesar de lo dicho, hay quienes consideran que esta especialidad interpretativa, no puede reconducirse con el criterio interpretativo mantenido, sino que queda abocado a la suspensión del contrato en cualquier caso, incluido en el ERTE y el contrato temporal, quedará prorrogado por el mismo periodo que haya permanecido suspendido en el ERTE (artículo 5 RD-Ley 9/2020, que exige literalmente la suspensión sin excepciones, que no sean las particulares previstas en la Disposición adicional cuarta del RD-ley 11/2020).

4. Consecuencias del incumplimiento del mantenimiento del nivel de empleo.

La normativa analizada ha dispuesto en los términos vistos, el compromiso de mantener el nivel de empleo. Las consecuencias ante el incumplimiento, no aparecen prevista en la retahíla de normas que conforman la legislación laboral de carácter extraordinaria con ocasión de la pandemia.

Una interpretación integradora del artículo 28 y de la Disposición adicional sexta RD-Ley 8/2020, nos llevan a pensar que la línea interpretativa correcta es considerar que la cláusula de salvaguarda del empleo, sólo es aplicable cuando el empresario, inicia cualquiera de los dos instrumentos de ajuste de plantilla “coyuntural” posibles. ERTE por fuerza mayor y ERTE por causas objetivas. Esta consideración se deduce de lo recogido en el artículo 28 del RD-Ley 8/2020, sobre el plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II, diciendo al efecto que las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este RD-Ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada de la pandemia.

La fijación de la extensión temporal de la “obligación-prohibición” de aplicación de la cláusula de salvaguarda de mantenimiento del empleo, es la prevista en la Disposición adicional sexta RD-Ley 8/2020, que manifiesta que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente RD-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.

Las consecuencias del incumplimiento no están recogidas en la legislación ahora aplicable. Sin embargo, existen antecedentes recientes y menos recientes, de las consecuencias de los incumplimientos. Los más usuales son:

- a) El reintegro de las bonificaciones y exclusión de la aplicación de bonificaciones futuras.
- b) Conducta infractora del empresario tipificada en el artículo 22.9 LISOS, calificada como falta grave, en los caso de obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado.

5. Expedientes suspensivos de los contratos de trabajo o de reducción de jornada de trabajo, incoados con anterioridad a la entrada en vigor de la normativa extraordinaria con ocasión de la pandemia.

La Disposición transitoria primera RD-Ley 8/2020, sobre limitaciones aplicables a expedientes de regulación de empleo anteriores a la entrada en vigor de la normativa extraordinaria de naturaleza laboral con ocasión de la pandemia, dispone que no se les aplicarán las especialidades previstas en el artículo 22 apartados 2 y 3 y artículo 23 de RD-Ley 8/2020 a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo.

Lo que significa, que las medidas de ajustes en marcha con anterioridad o que cuya causa sea distinta de las contempladas por la legislación extraordinaria con ocasión de la pandemia, serán las generales contenidas en los artículos 47 y 51 del ET, y su desarrollo reglamentario previsto en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se

aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

6. Medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo, insertas en los procedimientos de ajustes comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este RD-Ley, siempre que deriven directamente de la pandemia.

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este RD-Ley, siempre que deriven directamente de la pandemia (La Disposición transitoria primera RD-Ley 8/2020, segundo párrafo).

Índice.

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN: ERRÓNEAS RESPUESTAS JURÍDICA, ANTE UN INADECUADO ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN..... | 1 |
| 1. DERECHO APLICABLE..... | 3 |
| 2. CONSIDERACIONES INTERPRETATIVAS RELACIONADAS CON LAS DISPOSICIONES ANTES REFERIDAS..... | 4 |
| 3. CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO..... | 5 |
| 4. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL MANTENIMIENTO DEL NIVEL DE EMPLEO..... | 8 |
| 5. EXPEDIENTES SUSPENSIVOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO O DE REDUCCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO, INCOADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA NORMATIVA EXTRAORDINARIA CON OCASIÓN DE LA PANDEMIA..... | 9 |
| 6. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIONES Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO, INSERTAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE AJUSTES COMUNICADOS, AUTORIZADOS O INICIADOS CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE RD-LEY, SIEMPRE QUE DERIVEN DIRECTAMENTE DE LA PANDEMIA..... | 10 |