

BOLETÍN INFORMATIVO DERECHO LABORAL

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

Madrid 14 de mayo de 2020

Ayer 13 de mayo de 2020 fue publicado en el BOE el [Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo](#) (en adelante, el Real Decreto-ley o RDL); medidas que han sido fruto del diálogo social y el acuerdo alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno el pasado 8 de mayo.

Las nuevas medidas adoptadas pretenden dar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan transitar hasta el escenario denominado como "nueva normalidad", al mismo tiempo que tratan de salvaguardar el empleo y proteger especialmente a las personas trabajadoras.

El RDL se estructura en cinco artículos, dos disposiciones adicionales y tres disposiciones finales que afectan, principalmente, al régimen jurídico de los expedientes de regulación temporal de empleo tramitados durante y después del estado de alarma, así como determinadas obligaciones accesorias vinculadas a los mismos.

Resumimos a continuación los aspectos más destacados de esta nueva normativa.

I. ESPECIALIDADES APLICABLES A LOS ERTE POR FUERZA MAYOR.

⇒ El RDL distingue dos tipos de situaciones:

- **Fuerza mayor TOTAL:** Las empresas que estén en situación de ERTE por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19 y que aún no puedan reiniciar su actividad, continuarán en situación de fuerza mayor total mientras duren las causas que lo motivan y, como máximo, hasta el 30 de junio de 2020.
- **Fuerza mayor PARCIAL:** Sin embargo, las empresas que cuenten con un ERTE por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19, pero cuyas causas les permitan recuperar parcialmente su actividad, se encontrarán, desde ese momento, en situación de fuerza mayor parcial y hasta, como máximo, el 30 de junio de 2020.

En estos casos, las empresas deberán reincorporar a los trabajadores afectados por el ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes de reducción de jornada.

- ⇒ La vigencia de los ERTE por fuerza mayor se **prorroga hasta el 30 de junio de 2020**, sin perjuicio de que la misma pueda extenderse más allá de dicha fecha mediante acuerdo del Consejo de Ministros.
- ⇒ Se establece la **exoneración de cuotas a la Seguridad Social para los meses de mayo y junio de 2020** en las siguientes cuantías:

- Empresas afectadas por ERTE de fuerza mayor TOTAL.

Menos de 50 trabajadores a 29/2/2020	50 o más trabajadores a 29/2/2020
100%	75%

- Empresas afectadas por ERTE de fuerza mayor PARCIAL.

	Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad		Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas	
	Menos de 50 trabajadores a 29/2/2020	50 o más trabajadores a 29/2/2020	Menos de 50 trabajadores a 29/2/2020	50 o más trabajadores a 29/2/2020
Mayo	85%	60%	60%	45%
Junio	70%	45%	45%	30%

- ⇒ Para la aplicación de las exenciones en la cotización la empresa deberá **comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**:
- La situación de fuerza mayor total o parcial.
 - La identificación de los trabajadores afectados.
 - El periodo de suspensión o reducción de jornada.

La comunicación se realizará mediante una declaración responsable por cada código de cuenta de cotización, que deberá presentarse a través del Sistema RED.

- ⇒ Otras obligaciones adicionales:

- **Obligación de comunicar al Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE)** las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo **con carácter previo** a la implementación de las medidas de inaplicación total del expediente o desafectación parcial.

- **Obligación de comunicar a la Autoridad Laboral competente** la renuncia total o desafectación parcial, en su caso, del ERTE cuando la actividad se haya reiniciado, de forma total o parcial, **en el plazo de 15 días** desde la fecha de efectos de aquélla.

⇒ Se crea una **Comisión de Seguimiento tripartita laboral** y se **habilita al Consejo de Ministros para establecer futuras prórrogas**.

A pesar de la limitación establecida hasta el 30 de junio de 2020, el Gobierno podrá, mediante acuerdo del Consejo de Ministros y previa consulta a la Comisión de Seguimiento tripartita laboral, establecer una prórroga en la duración de los ERTE por fuerza mayor más allá del 30 de junio de 2020, en atención a las restricciones de la actividad empresarial concreta.

⇒ **Límites al reparto de dividendos y transparencia fiscal.**

- Las empresas que tengan su domicilio fiscal en territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente, **no** podrán acogerse a ERTE por causa de fuerza mayor.
- Las empresas que se acojan a ERTE por causa de fuerza mayor y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, **no** podrán proceder al **reparto de dividendos** correspondientes a ese ejercicio fiscal, salvo que abonen previamente la exoneración de cuotas de la seguridad social que se les hubiese aplicado.

Esta limitación no será de aplicación a las empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020.

II. ESPECIALIDADES APLICABLES A LOS ERTE ETOP (CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN).

El art. 2 del RDL contempla las siguientes novedades para los **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción** (ETOP):

- ⇒ Los vigentes a 13 de mayo de 2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- ⇒ Los que se inicien entre el 13 de mayo y el 30 de junio de 2020 se regirán por lo establecido en el art. 23 del RDL 8/2020, con las siguientes especialidades:
 - La tramitación de un ERTE ETOP **podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor**.
 - **La fecha de efectos del ERTE ETOP podrá retrotraerse** a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor que le precede, de forma que ambos se sucedan consecutivamente, uno a continuación inmediata del otro.
- ⇒ **Recordatorio:** Como hemos indicado en anteriores boletines informativos, los ERTE ETOP **no** conllevan exoneración de cuotas a la Seguridad Social.

III. MEDIDAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

Las medidas de protección previstas en el art. 25 del RDL 8/2020 resultarán aplicables:

- ⇒ **Hasta el 30 de junio de 2020**, para las medidas contempladas en los apartados 1 a 5:
 - No es necesario periodo de carencia para el cobro de la prestación por desempleo.
 - No computa el tiempo de desempleo a efectos de consumir los periodos máximos establecidos para la percepción de la prestación.
 - Extensión del derecho de cobro de la prestación por desempleo a los socios trabajadores.

- ⇒ **Hasta el 31 de diciembre de 2020**, para las medidas contempladas en el apartado 6:
 - Extensión de la prestación por desempleo de trabajadores fijos discontinuos.

IV. SALVAGUARDA DEL EMPLEO.

- ⇒ La **obligación de mantener el empleo durante 6 meses** (contemplada en la DA 6ª del RDL 8/2020) se circunscribe a los ERTE por causa de fuerza mayor total o parcial.
 - El periodo de 6 meses comienza a computar a partir del momento en que se produzca la **reincorporación efectiva, total o parcial**, de cualquier miembro de la plantilla afectado por el ERTE.

- ⇒ El compromiso **se considerará incumplido** cuando se produzca el **despido o extinción de contrato** de cualquiera de los trabajadores afectados por el expediente.

- ⇒ **No** se considerará incumplido cuando el contrato se extinga por:
 - Despido disciplinario declarado procedente.
 - Dimisión.
 - Muerte.
 - Jubilación.
 - Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
 - Fin del llamamiento de trabajadores fijos-discontinuos, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

- Contratos temporales:
 - Cuando se extinga por expiración del tiempo convenido.
 - Cuando finalice de la obra o servicio que constituya su objeto.
 - Cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

- ⇒ El compromiso de mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de cada sector, teniendo en cuenta, en particular, las especialidades de aquellas empresas que presentan una **alta variabilidad o estacionalidad del empleo**.

- ⇒ **Se excluye del compromiso** de mantenimiento del empleo a las **empresas en** las que concurra **riesgo de concurso de acreedores**.

- ⇒ El incumplimiento del compromiso obligará a las empresas a **reintegrar** la totalidad del importe de las **cotizaciones exoneradas** (de todos los trabajadores), con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

- ⇒ Se extienden hasta el **30 de junio de 2020** las medidas siguientes:
 - La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan los ERTE por causas relacionadas con el COVID-19 **no** se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni el despido (art. 2 del RDL 9/2020).
 - Se prorroga la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales afectados por un ERTE (art. 5 del RDL 9/2020).

FIN DEL DOCUMENTO

El presente boletín divulgativo contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico, y se emite bajo la condición de mejor criterio o parecer fundado en Derecho.