



Nota Informativa

Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo

La evolución de la crisis sanitaria derivada del COVID-19 ha ocasionado la publicación por parte del Gobierno de numerosas medidas de todo orden, entre ellas, de especial trascendencia, las medidas de carácter laboral.

Las principales medidas en éste orden se adoptaron en virtud 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, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 18 de marzo. Esta norma obedece a un doble objetivo de agilizar los procedimientos de suspensión o reducción de la jornada para garantizar que las consecuencias socioeconómicas de la situación de emergencia tuviera el menor impacto posible en el empleo y, por otro lado, proteger a los trabajadores de la propagación del virus mediante el confinamiento y otras medidas de contención, garantizando el acceso a ingresos sustitutivos a aquellos que se hubieran visto afectados por en Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

Las medidas extraordinarias en materia laboral reguladas en el Real Decreto-ley 8/2020, han sido completadas con distintas medidas adicionales que han resultado necesarias tanto por la rápida propagación del Coviv, como por la necesidad de las distintas prórrogas del Estado de Alarma declarado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

Cumplido el objetivo inicial, dentro del proceso de reactivación progresiva de la economía, el Gobierno ha publicado el **Real Decreto-ley 18/2020, de 2 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**, con objeto de dar respuesta a la situación en materia laboral, teniendo en cuenta el resto de medidas adoptadas en el proceso de desescalada y reanudación progresiva de la actividad económica. La norma entra en vigor el día 13 de mayo de 2020, día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Quedamos, como de costumbre, a su disposición para atender cuantas cuestiones y consultas requirieran a fin de ampliar o complementar la información contenida en la presente nota.

LEBEQ ABOGADOS, S.L.P.

Índice

1.	Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por Fuerza Mayor durante el desconfinamiento.	3
2.	Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.	4
3.	Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.....	4
4.	Medidas extraordinarias en materia de cotización.	4
5.	Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.....	6
6.	Extensión de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en fuerza mayor, y de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización.....	6
7.	Comisión de Seguimiento tripartita laboral.	6
8.	Salvaguarda del empleo.....	7

1. Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo por Fuerza Mayor durante el desconfinamiento.

Fuerza mayor total

A partir del 13 de mayo, continuarán en situación de fuerza mayor total, aquellas empresas que hubieran instado un ERTE basado en fuerza mayor generada directamente por pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, y continuaran afectadas por las causas alegadas, que impidan el reinicio de su actividad, mientras dure dicha situación y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

Fuerza mayor parcial

Se introduce el concepto de fuerza mayor parcial, en que se encuentran aquellas empresas y entidades que hayan puesto en practica un ERTE por Fuerza mayor, desde el momento en que las causas que lo justificaron les permitan la recuperación parcial de su actividad, como máximo hasta el 30 de junio de 2020, debiendo reincorporarse a los trabajadores afectados en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Dado que se pretende facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora, y que permitirán atender de forma progresiva a la oferta y demanda de servicios a las empresas, las empresas pueden ir recuperando su plantilla hasta el 30 de junio de 2020, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.

Comunicaciones a la Autoridad Laboral y el Servicio de Empleo Público Español

Las empresas deberán comunicar a la Autoridad Laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado, en 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

Asimismo, deberán informar al SEPE las variaciones totales o parciales de las medidas con respecto a las personas afectadas inicialmente, tanto respecto de la aplicación de la medida a determinados trabajadores, como de los porcentajes de actividad parcial de su

jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

2. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.

A partir del 13 de mayo de 2020, las empresas que insten ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados, y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación las especialidades articuladas en artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse de forma paralela mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor, sin tener que esperar a la finalización de este último. En estos casos, la fecha de efectos de los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

A los ERTE de este tipo vigentes 13 de mayo de 2020, le seguirán siendo aplicables los términos previstos en la comunicación final de la empresa, hasta el término establecido.

3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

Se extienden hasta el 30 de junio de 2020 las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 8/2020, excepto las relativas a los trabajadores fijos discontinuos y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.

4. Medidas extraordinarias en materia de cotización.

La norma contiene novedosas e importantes modificaciones en materia de cotización de las empresas con trabajadores incluidos en ERTES.

ERTES por fuerza mayor total

- Con menos de 50 trabajadores, o asimilados, a 29 de febrero de 2020.- Exención del 100% cotización de la aportación empresarial y cuotas por conceptos de recaudación conjunta en los meses de mayo y junio de 2020.
- Con 50 o más trabajadores, o asimilados, a 29 de febrero de 2020.- Exención del 75% cotización de la aportación empresarial y cuotas por conceptos de recaudación conjunta en los meses de mayo y junio de 2020.

ERTEs por fuerza mayor parcial

Trabajadoras que reinicien su actividad, a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde el reinicio:

- Con menos de 50 trabajadores, o asimilados, a 29 de febrero de 2020.- Exención del 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020, y del 70 % de la devengada en junio de 2020.
- Con 50 o más trabajadores, o asimilados, a 29 de febrero de 2020.- Exención del 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020, y del 45 % de la devengada en junio de 2020.

Trabajadores que continúen con actividades suspendidas, a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:

- Con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020.- Exención del 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la de junio de 2020, con dudas sobre la exención de las también de las cuotas de recaudación conjunta.
- Con 50 o más trabajadores, o asimilados, a 29 de febrero de 2020.- Exención del 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la de junio de 2020, también de las cuotas de recaudación conjunta.

Las exenciones en cotización por contingencias comunes serán a cargo de la Seguridad Social, mientras que las contingencias profesionales serán a cargo de las Mutuas Colaboradoras, las aportaciones empresariales para desempleo y por formación profesional del Servicio de Empleo Público Estatal, y las aportaciones de finalización de prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

Las exenciones se aplicarán a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación del ERTE, con identificación de los trabajadores y periodo de la suspensión o reducción, por declaración responsable por cada código de cuenta de cotización, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED. Será suficiente la verificación por el Servicio de Empleo Público Estatal.

No tendrán efectos para los trabajadores, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

5. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.

Las empresas con domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTes basados en causas de Fuerza Mayor.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTE de fuerza mayor previstos por esta norma y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes, 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 entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348.bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

6. Extensión de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en fuerza mayor, y de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los ERTES por fuerza mayor, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan a 30 de junio de 2020.

Asimismo, se podrán prorrogar las exenciones en materia de cotización, o extenderlas a los ERTes basados en causas objetivas, así como prorrogar el derecho a la prestación contributiva por desempleo reconocida a los trabajadores incursos en un ERTE, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

7. Comisión de Seguimiento tripartita laboral.

Se crea la Comisión para el proceso de desconfinamiento, constituida por Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.

Esta comisión tiene como función principal el seguimiento de las medidas adoptadas durante la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de los datos e información

recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto, así como la propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.

8. Salvaguarda del empleo.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral para los ERTes por Fuerza Mayor están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo, aunque solo sea de parte de los trabajadores.

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE. No se considera incumplido en caso de despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez, fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando suponga una interrupción del mismo. En contratos temporales, no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Este compromiso se valorará en atención a las características específicas del sector y la normativa, teniendo en cuenta las especificidades que presenten alta variabilidad o estacionalidad.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar el 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 determine las cantidades a reintegrar.

La prohibición de despedir causas relacionadas con el COVID-19, así como la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales afectados por el ERTE, se amplía hasta el 30 de junio de 2020.

Esta permanencia no se aplicará en empresas en riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.