

BOE de 13 de mayo de 2020

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

Entrada en vigor: 13 de Mayo de 2020

Zaragoza, 13 de mayo de 2020

Estimado asociado:

En el día de hoy se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**¹, que entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOE.

A continuación, se resumen sus **principales contenidos**:

1. FUERZA MAYOR TOTAL (Artículos 1.1, 4.1 y 4.5).

Desde el 13 de mayo continuarán en **situación de fuerza mayor derivada del COVID-19** las **empresas que, teniendo un ERTE de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, estén afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad.**

De esta forma se **desvincula la prolongación de estos ERTES del estado de alarma y del proceso de desescalada** al vincularla a la **pervivencia de las causas de fuerza mayor descritas en el artículo 22 citado** (suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria).

Dichos ERTES **podrán continuar mientras duren dichas causas** y como **máximo hasta el 30 de junio** de 2020.

Se mantendrán, durante **mayo y junio**, las **exoneraciones de cotizaciones sociales** previstas para estos ERTES, en función del número de trabajadores o asimilados a los mismos que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, es decir:

- En empresas de **menos de 50 trabajadores**: 100% del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

- En empresas de **50 o más trabajadores**: el 75% de exoneración.

Estas exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, **considerándose el período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.**

2. FUERZA MAYOR PARCIAL (Artículos 1.2, 4.2 y 4.5).

Se encontrarán en **situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19** las **empresas que tengan un ERTE de fuerza mayor autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020**, desde el momento en que las **causas recogidas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad** y como máximo hasta el **30 de junio de 2020**.

La **incorporación** de las personas trabajadoras a la actividad la decidirá la empresa en la **proporción que necesite para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes vía reducción de jornada.**

Operarán las siguientes **exoneraciones del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta**, devengada en **mayo y junio**, fijadas en función del número de trabajadores o asimilados a los mismos que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:

A. PARA LOS TRABAJADORES QUE REINICIEN LA ACTIVIDAD:

a) En empresas de menos de 50 trabajadores:

- Mayo: exoneración del 85%.
- Junio: exoneración del 70%.

b) En empresas 50 o más trabajadores:

- Mayo: exoneración del 60%.
- Junio: exoneración del 45%.

B. PARA LOS TRABAJADORES QUE PERMANEZCAN EN EL ERTE:

a) En empresas de menos de 50 trabajadores:

- Mayo: exoneración del 60%.
- Junio: exoneración del 45%.

b) En empresas de 50 o más trabajadores:

- Mayo: exoneración del 45%.
- Junio: exoneración del 30%.

Estas exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, **considerándose el período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.**

3. TRAMITACIÓN DE RENUNCIAS, VARIACIONES DE DATOS Y EXONERACIONES (Artículos 1.3, 4.3 y 4.4).

Las empresas deberán comunicar a la **autoridad laboral la renuncia total**, en su caso, **al ERTE de fuerza mayor**, en el plazo de **15 días** desde la fecha de efectos de aquélla.

Dicha **renuncia al ERTE** o, en su caso, la **suspensión o regularización del pago de las prestaciones** que deriven de su modificación tendrá lugar previa **comunicación al SEPE de las variaciones en los datos** contenidos en la **solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.**

En cualquier caso, las empresas deberán **comunicar al SEPE la finalización de la aplicación del ERTE** respecto a la **totalidad o a una parte de las personas afectadas**, bien en el **número de éstas** o en el **porcentaje de actividad parcial** de su jornada individual.

Las **exenciones en la cotización en ERTES de fuerza mayor** se aplicarán por la **Tesorería General de la Seguridad Social**, a instancia de la empresa, previa **comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial** y la identificación de las **personas trabajadoras afectadas** y el **periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada.**

Dicha comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una **declaración responsable** que deberá presentarse a través del Sistema RED, **antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.**

Para el **control de estas exoneraciones** bastará la verificación de que **el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo** para el periodo de que se trate.

4. CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (ETOP) (Artículo 2).

A los **ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción** iniciados entre el **13 de mayo y el 30 de junio de 2020** les será de aplicación el **procedimiento abreviado del artículo 23** del Real Decreto-ley 8/2020; manteniéndose, por tanto, el **informe potestativo de la Inspección de Trabajo** y la **prioridad de los sindicatos**, frente a la comisión ad hoc, en la configuración de la comisión en la que habrá que llevarse a cabo el trámite de consultas.

La tramitación de estos ERTES podrá **iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor derivada del COVID-19.**

Cuanto el **ERTE por causas ETOP** se inicie tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor, del artículo 22 del del Real Decreto-ley 8/2020, **se retrotraerán sus efectos a la fecha de finalización de éste.**

Los **ERTES por causas ETOP vigentes** a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley mantendrán su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa, en los términos previstos en la misma.

5. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (Artículo 3).

La prestación de desempleo con **reposición de prestaciones (contador a cero) y no exigencia del período de carencia se extenderá hasta el 30 de junio.**

El régimen especial de protección por desempleo para los **trabajadores fijos discontinuos se mantendrá hasta el 31 de diciembre.**

6. LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL (Artículo 5).

Las **empresas y entidades con domicilio en paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTES de fuerza mayor regulados en este Real Decreto-ley.**

Las **sociedades mercantiles u otras personas jurídicas** que se acojan a los **ERTES de fuerza mayor regulados en este Real Decreto-ley** y que **utilicen los recursos públicos** destinados a los mismos, **no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen estos ERTES, excepto si devuelven el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.**

Esta limitación no será de aplicación para empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

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 artículo 348.bis, apartado 1, del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

7. COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO (Disposición final primera. Tres).

Se **modifica la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, concretando el alcance del compromiso de mantenimiento del empleo y las consecuencias de su incumplimiento.** De forma que:

- Se limita el compromiso a las empresas que se hayan acogido a **ERTES por fuerza mayor vinculada al COVID-19** y a las **personas afectadas por dichos expedientes.**

- Los **seis meses** en los que la empresa debe mantener el empleo **se contabilizan 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**.
- **No se considerará incumplido dicho compromiso** cuando el contrato de trabajo se extinga por **despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora**, ni por el **fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo**, cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- 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**.
- El compromiso de mantenimiento de empleo **se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores** y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, las **especificidades de aquellas empresas** que presentan una **alta variabilidad o estacionalidad del empleo**.
- **No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo** en aquellas empresas en las que concurra un **riesgo de concurso de acreedores**, en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- 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, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, **previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

8. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR (Disposición final segunda).

Se mantendrá, hasta **30 de junio de 2020**, la prohibición de extinción del contrato de trabajo o despido por fuerza mayor o causas objetivas, en las que se amparan los **ERTES de los artículos 22 y 23** del Real Decreto-ley 8/2020, prevista en el **artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020**.

9. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES (Disposición final segunda).

Se mantendrá, hasta **30 de junio de 2020**, la previsión recogida en el **artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020** de que la **suspensión de los contratos temporales por ERTES**, de fuerza mayor y ETOP vinculados al COVID-19, **supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido**.

10. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL (Disposición adicional segunda).

Se crea una **Comisión de Seguimiento tripartita laboral** integrada por las personas designadas por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**, **CEOE**, **CEPYME**, **CCOO** y **UGT**, para el **seguimiento de las medidas** que en el ámbito laboral se están adoptando en la fase de excepcionalidad atenuada, el **intercambio de información** y el **debate de las medidas que se propongan** por el Gobierno o cualquiera de las organizaciones que la integran.

11. EXTENSIÓN DE LOS ERTES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y DE COTIZACIÓN (Disposición adicional primera).

Se faculta al Consejo de Ministros para la **prórroga de los ERTES por causa de fuerza mayor después del día 30 de junio**, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan.

También podrá el Consejo de Ministros **prorrogar las exoneraciones de cotizaciones** previstas para los ERTES por fuerza mayor o **extenderlas a los ERTES por causas objetivas**, así como **prorrogar las medidas de protección por desempleo** (contador a cero y reposición de prestaciones), por el periodo de tiempo y porcentajes que se determinen.

Es preceptivo consultar a la Comisión de Seguimiento tripartita laboral con carácter previo a la adopción de dichas medidas.

Como siempre, quedamos a vuestra disposición para cualquier aclaración que necesitéis al respecto. Podéis hacernos llegar vuestras consultas por correo electrónico a federacion@ecos.es

Sin otro particular, recibe un cordial saludo.



Fdo.: Vicente Gracia Forcén
-Secretario General-



CIRCULAR LABORAL