



Medidas sociales en defensa del empleo

Real Decreto 18/2020



San Sebastián, 14 de mayo de 2020



Introducción

El 12 de mayo, el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto Ley 18/2020, de medidas sociales en defensa del empleo.

Al comienzo de la crisis sanitaria, en el ámbito laboral, se creó una nueva modalidad de ERTE de fuerza mayor derivada del COVID-19. En este sentido, se estableció que tendrían la consideración de una situación de **FUERZA MAYOR** las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tuvieran su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma, que conlleven:

- 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.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditadas.

En este sentido, a continuación se detallarán las medidas aprobadas para extender temporalmente los ERTEs de fuerza mayor derivados del COVID-19 (en principio hasta el 30 de junio), así como la regulación realizada para los casos en que se proceda a concatenar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción a un ERTE previo de fuerza mayor por COVID-19.

Finalmente, se han adoptado medidas respecto a la limitación del reparto de dividendos y se ha desarrollado el contenido del compromiso del mantenimiento del empleo tras la aplicación de un ERTE de fuerza mayor derivado del COVID-19.



1. Especialidades aplicables a los ERTEs de fuerza mayor derivados del COVID-19

- Aquellas empresas que vinieran aplicando un ERTE de fuerza mayor derivado del COVID-19 y **siguieran afectadas por las mismas causas con la imposibilidad del reinicio de su actividad**, podrán seguir aplicándolo mientras duren esas circunstancias y, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.
- Se introduce el concepto de **“situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19”**, que comprende a las empresas que cuentan con un ERTE de fuerza mayor derivado del COVID-19, pero que reúnen las condiciones para proceder a una recuperación parcial de su actividad. Esta situación se extenderá no más allá del 30 de junio de 2020.

Estas empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

- Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total al ERTE de fuerza mayor derivado del COVID-19, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.
- Igualmente, la renuncia por parte de la empresa al ERTE de fuerza mayor derivado del COVID-19 o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.
- En todo caso, se deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

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

- A los procedimientos de **ERTEs ETOP iniciados desde el 13 de mayo y hasta el 30 de junio de 2020**, les resultará de **aplicación el artículo 23** del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (reducción de plazos en el procedimiento).
- Cuando el ERTEs ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor derivado del COVID-19, la **fecha de efectos del ERTE ETOP se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE de fuerza mayor**.



3. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTEs de fuerza mayor derivados del COVID-19

- Respecto a las **empresas de afectación total por un ERTE de fuerza mayor** derivada del COVID-19:
 - Si a 29 de febrero tuviesen menos de 50 trabajadores, no deberán abonar las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, ni las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
 - Si a 29 de febrero tuviesen 50 o más trabajadores, tendrán exonerados el 75% de la contribución empresarial.
- Las empresas que se encuentren “**situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19**”, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:
 - Respecto de las **personas 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 ese reinicio, la exención alcanzará:
 - Cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:
 - el 85 % en mayo de 2020.
 - el 70 % en junio de 2020.
 - Si en esa fecha la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores:
 - el 60 % en mayo de 2020.
 - el 45 % en junio de 2020.
 - Respecto de las **personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará:
 - Cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:
 - el 60 % en mayo de 2020
 - el 45 % en junio de 2020,
 - Si en esa fecha la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores:
 - el 45 % en mayo de 2020
 - el 30 % en junio de 2020

4. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal

- Las empresas que se acojan a los ERTes de fuerza mayor derivados del COVID-19 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 ERTes (2020)**, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

Esta limitación a repartir dividendos **no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.**

- 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

5. Extensión de los ERTes de fuerza mayor derivados del COVID-19

- Se prevé que mediante acuerdo de Consejo de Ministros se pueda establecer una prórroga de los ERTes de fuerza mayor derivados del COVID-19 llegado el 30 de junio de 2020.

6. Compromiso mantenimiento del empleo tras aplicación de ERTes de fuerza mayor derivada del COVID-19

- Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral respecto a los ERTes de fuerza mayor derivados del COVID-19 estaban sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.
- A este respecto, se establece expresamente los siguientes aspectos que desarrollan esta cuestión:
 - El compromiso de mantenimiento del empleo se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

No se considerará incumplido el compromiso cuando se extinga el contrato por los siguientes motivos:

- Disciplinario declarado como procedente
 - Dimisión
 - Muerte
 - Jubilación
 - Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
 - Finalización de contratos temporales.
- 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.