



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

El **Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo**, de medidas sociales en defensa del empleo (RDL), publicado y en vigor el 13 de mayo, fruto del bienvenido diálogo social que desembocó el pasado 8 de mayo en el acuerdo alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno, contiene las medidas que se exponen a continuación y que pretenden dar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permitan transitar hasta un escenario de «nueva normalidad», salvaguardar el empleo y proteger especialmente a las personas trabajadoras.

- **MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR FUERZA MAYOR** (arts. 1, 4, 5 y disp. final 1.^a Uno y Dos RDL)
 - 1. Prórroga de los ERTE por fuerza mayor total y parcial como máximo hasta el 30 de junio (art. 1 RDL)
 - 2. Exoneración de cuotas empresariales devengadas en mayo y junio (art. 4 y disp. final 1.^a Uno y Dos RDL)
 - 3. Supuestos excluidos y límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal (art. 5 RDL)
- **LA SALVAGUARDA DEL EMPLEO SE CIRCUNSCRIBE A LOS ERTES POR FUERZA MAYOR** (disp. final 1.^a. Tres RDL)
- **MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN** (art. 2 RDL)
- **AMPLIACIÓN A 30 DE JUNIO DE MEDIDAS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 9/2020** (disp. final 2.^a)
- **MEDIDAS RELACIONADAS CON LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE LOS AFECTADOS POR ERTE POR FUERZA MAYOR O CAUSAS ETOP** (art. 3)
- **CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL** (disp. adic. 2.^a RDL)
- **HABILITACIÓN AL CONSEJO DE MINISTROS PARA FUTURAS PRÓRROGAS** (disp. adic. 1.^a)

MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR FUERZA MAYOR

(arts. 1, 4, 5 y disp. 1.^a Uno y Dos RDL)

1. Prórroga de los ERTE por fuerza mayor total y parcial como máximo hasta el 30 de junio (art. 1 RDL)

Esta medida se dirige a las empresas y entidades que contando con un **ERTE por fuerza mayor total derivada del COVID-19**, autorizado con base en el **artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo**, sigan afectadas por aquellas causas que impiden el reinicio de su actividad. Para estos casos, y a partir del 13 de mayo (fecha de entrada en vigor del RDL) los ERTE **continuarán mientras subsistan las causas pero con el límite del 30 de junio**.

La medida también se dirige a las empresas y entidades con un **ERTE por fuerza mayor parcial derivada del COVID-19** autorizado con base en artículo citado del Real Decreto-Ley 8/2020 (recuérdese que el RDL 15/2020, con efectos desde el 23 de abril, modificó la redacción del art. 22.1 del RDL 8/2020, contemplando la posibilidad, en las empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales durante esta crisis, de que la fuerza mayor afectara a parte de la plantilla no destinada a actividades esenciales), prorrogándose los mismos **desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020**.

El RDL establece que estas empresas y entidades afectadas por fuerza mayor parcial, **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 afectadas por un ERTE por fuerza mayor deberán **comunicar a la autoridad laboral la renuncia total**, en su caso, al ERTE autorizado, en el **plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella**.

Sin perjuicio de anterior, la renuncia a los ERTE 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 Estatal de Empleo (SEPE) de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo**.

En todo caso, estas empresas y entidades **deberán comunicar al SEPE las 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. Exoneración de cuotas empresariales devengadas en mayo y junio (art. 4 y disp. final 1ª.Uno y Dos RDL)

Se exonera a las empresas y entidades afectadas por un ERTE por fuerza mayor del pago de la aportación que les corresponde (prevista en el artículo 273.2 de la LGSS y por los conceptos de recaudación conjunta), devengadas en mayo y junio de 2020, en las siguientes **cuantías**:

- Para las empresas y entidades afectadas por un **ERTE por fuerza mayor total**:
 - **100%** si, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.
 - **75 %** cuando en la referida fecha tuvieran en alta 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismos.
- Para las empresas y entidades afectadas por un **ERTE por fuerza mayor parcial**, los porcentajes de exoneración de cuotas dependerán del volumen de trabajadores de estas empresas y entidades que reinicien la actividad y que continúen con sus contratos en suspenso, así como de los periodos y porcentajes de jornada afectados por ese reinicio y por esa suspensión. Con esos condicionantes, la exención de cuotas empresariales alcanzará las siguientes cuantías:

Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad.

- Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados: el **85 % en mayo** y el **70% en junio**.
- Para las que en aquella fecha hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: el **60% en mayo** y el **45% en junio**.

Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas.

- Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados: el **60% en mayo** y el **45% en junio**.
- Para las que en aquella fecha hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: el **45% en mayo** y el **30% en junio**.

La TGSS aplicará las exenciones en la cotización a instancia de la empresa que deberá comunicar previamente la situación de fuerza mayor total o parcial, identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada. Esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED.

Las personas trabajadoras no se verán afectadas por estas exoneraciones, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la LGSS.

Como consecuencia de esta nueva regulación y para adecuar las previsiones establecidas sin límite temporal respecto a la **exoneración de cuotas** por el **artículo 24.1 del RDL 8/2020**, a través de la disposición final primera. Uno del RDL se modifica la redacción de este circunscribiendo su ámbito temporal a las devengadas durante los meses de marzo y abril de 2020 (*vid. cuadro comparativo*).

Por último, se indica a cargo de qué presupuestos se sufragarán estas pérdidas de ingresos: la aportación empresarial por contingencias comunes correrá a cargo del de la Seguridad Social, la de contingencias profesionales a cargo del de las mutuas y las de recaudación conjunta serán soportadas por el del SEPE. En consecuencia, por medio de la disposición final primera. Dos del RDL se incluye un nuevo apartado (el 5) en el artículo 24 del RDL 8/2020)

3. Supuestos excluidos y límites relacionados con reparto de dividendos (art. 5 RDL)

-Se excluyen de la posibilidad de prórroga de ERTE por fuerza mayor durante este periodo las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales.

-Salvo para las entidades que a 29 de febrero de 2020 tuvieran en alta menos de 50 trabajadores, o asimilados, las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a la prórroga de ERTE por fuerza mayor regulada en este RDL y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que apliquen estos ERTE, salvo si devuelven la parte

correspondiente a la exoneración de cuotas. Asimismo, se establece que **no se tendrá en cuenta ese ejercicio en que no se distribuyan dividendos a efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios en caso de falta de distribución de dividendos** (regulado en el art. 348.bis.1 de la Ley de sociedades de capital).



LA SALVAGUARDA DEL EMPLEO SE CIRCUNSCRIBE A LOS ERTES POR FUERZA MAYOR (disp. final 1ª. Tres RDL)

La **obligación de mantener el empleo durante los 6 meses** siguientes a la fecha de la reanudación de la actividad, con la **nueva redacción** dada por la disposición final 1ª. Tres del RDL a la polémica **disposición adicional 6ª del RDL 8/2020**:

Se circunscribe a las **empresas con ERTES por fuerza mayor total o parcial**, entendiéndose por **reanudación de actividad** la **reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente**, aun cuando sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla, y

considerándose **incumplido** si, con las excepciones que se indican a continuación, **se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.**

El mantenimiento del empleo durante ese periodo **no se considerará incumplido cuando:**

La extinción del contrato se deba a despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, o al fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

El contrato temporal se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Este compromiso de mantenimiento del empleo, del que quedan excluidas las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores, 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 en el empleo.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine los importes a reintegrar.

MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (art. 2)

Se regulan las especialidades para los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que se inicien entre el 13 de mayo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y el 30 de junio, previendo que estos sucedan a ERTE por fuerza mayor.

Las **situaciones** contempladas por este precepto para los ERTE por causas ETOP son dos:

- **Los vigentes a 13 de mayo de 2020**, para los que se mantienen de las condiciones previstas en la comunicación final de la empresa hasta la fecha de finalización referida en la misma.
- **Los que se inicien entre el 13 de mayo de 2020 y el 30 de junio**, a los que se aplicará el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 con **especialidades** que consisten en:
 - Abrir la posibilidad de que se inicien estando vigente un ERTE por fuerza mayor y
 - Retrotraer los efectos a la fecha en la que finaliza el ERTE por causa de fuerza mayor cuando el debido a causas ETOP se inicie después de finalizado aquél.

AMPLIACIÓN A 30 DE JUNIO DE MEDIDAS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO RECOGIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 9/2020 (disp. final 2.ª)

En paralelo a la **ampliación a 30 de junio** de las medidas flexibilizadoras de los ERTE, la disposición final 2.ª del RDL, modificando la disposición final tercera del Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, extiende a esa fecha **las dos medidas siguientes**:

- **La fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan los ERTES derivados del COVID-19 no justifican la extinción del contrato de trabajo (art. 2 RDL 9/2020).**
- **La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP, interrumpirá el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas (art. 5 RDL 9/2020).**

MEDIDAS RELACIONADAS CON LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE LOS AFECTADOS POR ERTE POR FUERZA MAYOR O CAUSAS ETOP (art. 3)

Se establece la aplicación **hasta el 30 de junio** de las normas extraordinarias previstas en materia de desempleo para los afectados por ERTE por COVID-19 (art. 25, apdos. 1 a 5, RDL 8/2020) y **hasta el 31 de diciembre** para los fijos discontinuos y para los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas (art. 25.6 RDL 8/2020).

CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL (disp. adic. 2ª RDL)

Se crea una **Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desonfinamiento**, integrada por representantes de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de las organizaciones de empresarios CEOE y CEPIME y de los sindicatos UGT y CCOO, para hacer un **seguimiento de las medidas adoptadas en el ámbito laboral durante la desescalada**. Esta comisión, que se reunirá con carácter ordinario el segundo miércoles de cada mes y extraordinariamente cuando lo soliciten 3 de las 4 organizaciones integrantes de la misma, **deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas de ampliación de prórroga que llegado el 30 de junio podrá de nuevo adoptar el Consejo de Ministros** conforme a la habilitación que se indica en el punto siguiente.

HABILITACIÓN AL CONSEJO DE MINISTROS PARA FUTURAS PRÓRROGAS (disp. adic. 1.ª)

Se deja abierta la posibilidad de que el Consejo de Ministros acuerde, llegado el **30 de junio**, prorrogar los ERTE por fuerza mayor total y parcial, así como, por el tiempo y en los porcentajes que se fijen, prorrogar las exenciones previstas para estos casos, o incluso extenderlas a los ERTE por causas objetivas, y las medidas de protección por desempleo.

