

Santiago Blanes Mompó
Departamento jurídico-laboral de Tomarial

REAL DECRETO LEY 18/2020, DE 12 DE MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO (BOE DEL 13/05/2020).

Entrada en vigor: 13/05/2020

- **Art. 1.** Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 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 durante el desconfiamento.
 - o Desde el 13/05/2020, las empresas que contaran con un ERTE por fuerza mayor, del art. 22 del RDL 8/2020, y estuvieran afectadas por las causas del precepto referido:
 - **QUE IMPIDAN EL REINICIO DE SU ACTIVIDAD:**
 - **CONTINUARÁN EN SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR TOTAL DERIVADA DEL COVID-10, MIENTRAS DUREN LAS MISMAS, Y EN NINGÚN CASO MÁS ALLÁ DEL 30 DE JUNIO DE 2020.**
 - **DESDE EL MOMENTO EN QUE LAS CAUSAS DEL ART. 22 RDL 8/2020 PERMITAN LA RECUPERACIÓN PARCIAL DE SU ACTIVIDAD:**
 - SE ENCONTRARÁN EN **SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL DERIVADA DEL COVID-19, HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020.**
 - ESTAS EMPRESAS DEBERÁN PROCEDER A **REINCORPORAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS** POR LAS MEDIDAS DE 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, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia.
 - Deberá comunicarse **previamente al SEPE**, las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la prestación por desempleo.
 - Debe comunicarse al SEPE las variaciones que se refieran a la finalización de la medida respecto de la totalidad o una parte de las personas afectadas, bien en el número de éstas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afecten a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.
- **Art. 2.** Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.
- A los ERTES iniciados por estas causas a partir del 13/05/2020, les resultará de aplicación el art. 23 del RDL 8/2020, con las siguientes especialidades:
 - Puede iniciarse un ERTE por estas causas mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.
 - Cuando el ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas (EPOC) de se inicie tras un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos del ERTE EPOC será la de la finalización del ERTE por fuerza mayor.
 - Los ERTES EPOC vigentes al 13/05/2020, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- **Art. 3.** Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.
- Las medidas de protección por desempleo de los apartados 1 al 5 del art. 25 del RDL 8/2020, se aplicarán hasta el 30 de junio de 2020.
 - Las reguladas en el art. 25.6 del RDL 8/2020 (fijos discontinuos), hasta el 31 de diciembre de 2020.

- **Art. 4.** Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas reguladas en el artículo 1.
 - Exoneración de la aportación empresarial y por conceptos de recaudación conjunta, de los meses de mayo y junio de 2020, **para las empresas que estén en situación de fuerza mayor total** y a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores. Si tuvieran más a la referida fecha, exoneración del 75%.
 - **Empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial:** exoneración del abono de la aportación empresarial y por conceptos de recaudación conjunta en las siguientes condiciones:
 - Respecto a las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los períodos y porcentajes trabajados desde este reinicio: 85% en mayo y 70% en junio de 2020, si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a 29/02/2020, y 60% en mayo y 45% en junio de 2020.
 - Respecto a las personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión: 60% en mayo y 45% en junio si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a 29/02/2020, y 45% en mayo y 30% en junio si a la fecha indicada tuviera 50 o más trabajadores.
 - Las exenciones se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y período de la suspensión o reducción de jornada.
 - Para que la exoneración resulte de aplicación: declaración responsable por cada código de cuenta de cotización, que deberá presentarse antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del sistema RED.
- **Art. 5.** Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.
 - Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley.

- Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de 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 que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, 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 cincuenta 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 en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, 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.
- **Disposición Adicional Primera.** Extensión de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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 expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.
 - Se podrán prorrogar las exenciones reguladas en el artículo 4, o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.
- **Disposición Final Primera.** Modificación 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.
 - Art. 24.1: exoneración del 100% o del 75%, en marzo y abril de 2020, según se ganen a 29/02/2020 menos de 50 ó 50 o más trabajadores.

- Disposición Adicional Sexta. Salvaguarda del empleo:
 - Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 estarán sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**, entendiéndose por tal **la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla**.
 - Este compromiso 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 dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga:
 - por despido disciplinario declarado como procedente
 - dimisión
 - muerte
 - jubilación
 - incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora
 - fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este 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 del empleo 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 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.**
- **Disposición Final Segunda.** Modificación del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
 - Disposición Final Tercera, Entrada en vigor y vigencia:
 - Entrada en vigor del RDL 9/2020: el día de su publicación y mantenimiento de su vigencia durante el estado de alarma y sus posibles prórrogas.
 - Los artículos 2 y 5 **mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020:**
 - Art. 2: la fuerza mayor y las causas EPOC de los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.
 - Art. 5: interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.