

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



“SCHILLER ABOGADOS Y RECHTSANWÄLTE”**Madrid****Barcelona****Bilbao****Frankfurt am Main**

Paseo de la Castellana 137 Rbla. Catalunya 86-3º-1ª

Gran Vía 55-1º Dcha.

Kettenhofweg 1

Estimados, clientes, colaboradores y amigos.

Nos ponemos en contacto con vosotros, para informaros de **las últimas novedades laborales incluidas en el Real Decreto Ley 18/2020 publicado en el Boletín Oficial del Estado de 13 de mayo**, con entrada en vigor en la misma fecha.

A continuación, pasamos a detallar las mismas.

A) ESPECIALIDADES APLICABLES A LOS ERTES BASADOS EN LAS CAUSAS REGULADAS EN EL ARTÍCULO 22 DEL RDL 8/2020 DE 17 DE MARZO.

- ❖ Empresas y entidades que contaran con un ERTE basado en el artículo 22 del RDL 8/2020 y que estén afectadas por dichas causas que impidan reiniciar su actividad, podrán continuar en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 hasta el 30 de junio de 2020.

- ❖ Empresas que contaran con un ERTE basado en el artículo 22 del RDL 8/2020, en las que dichas causas 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, debiendo reincorporar a los trabajadores afectados 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, en su caso, al ERTE en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

B) PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN COMUNICADOS A PARTIR DEL DESCONFINAMIENTO.

- ❖ Aplicación del artículo 23 del RDL 8/2020 a los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente RDL 18/2020 hasta el 30 de junio de 2020.
- ❖ La tramitación de los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.
- ❖ Cuando un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de aquél.

C) MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

- ❖ Medidas extraordinarias de protección por desempleo reguladas en el artículo 25, apartados del 1 al 5, del RDL 8/2020 se aplicarán hasta el 30 de junio de 2020, es decir, que la prestación de desempleo con reposición de prestaciones (contador a cero) y no exigencia del período de carencia se extiende hasta el 30 de junio. La prestación de desempleo para los fijos discontinuos se asegura hasta 31 de diciembre.

D) MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN PARA LOS MESES DE MAYO Y JUNIO

- ❖ Empresas en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 se verán exoneradas de las cotizaciones, devengadas durante los meses de mayo y junio de 2020.
 - ✓ Exoneración del 100% para empresas que contasen, a fecha 29 de febrero de 2020, con menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.
 - ✓ Exoneración del 75% para las que contasen, a fecha 29 de febrero de 2020, con 50 o más.
- ❖ Empresas en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 se verán exoneradas de las cotizaciones siempre que cumplan las siguientes condiciones:
 - ✓ Trabajadores que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los períodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio:
 - Empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados a 29 de febrero de 2020:
 - Exoneración del 85% de la aportación devengada en mayo de 2020.
 - Exoneración del 60% de la aportación devengada en junio de 2020.
 - Empresas que tuvieran 50 o más trabajadores o asimilados a 29 de febrero de 2020:

- Exención del 70% de la aportación devengada en mayo de 2020.
 - Exención del 45% de la devengada en junio de 2020.
- ✓ Trabajadores 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:
- Exención del 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020.
 - Exención del 45% de la devengada en junio de 2020, cuando las empresas, a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados y del 45% y 30% cuando tuvieran 50 o más.

E) SALVAGUARDA DEL EMPLEO

- ❖ El presente RDL da una nueva redacción a la disposición adicional 6ª del RDL 8/2020 sobre la salvaguarda del empleo con posterioridad a la reanudación de la actividad:
- 1) Se entiende por reanudación de actividad la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, independientemente de que solo afecte a una parte de la plantilla.
 - 2) Este compromiso se considerará incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos ERTEs.

EXCEPCIONES:

- Despidos disciplinarios procedentes, 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.
- Finalización del contrato de trabajo temporal por expiración del tiempo convenido, por la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.
 - 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.
- ❖ Este compromiso del 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.
 - ❖ Las empresas incumplidoras de 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.

F) LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL.

- ❖ No podrán acogerse a los ERTEs por fuerza mayor de este RDL las empresas con domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.
- ❖ Sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTEs por fuerza mayor de este RDL y 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, salvo si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración

aplicada a las cuotas de la Seguridad Social. Esto no es aplicable a las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en que la sociedad no distribuya dividendos a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios del artículo 348 bis 1 de la LSC.

G) EXTENSIÓN HASTA EL 30 DE JUNIO DE LA NO JUSTIFICACIÓN DE DESPIDOS QUE TENGAN COMO BASE EL COVID 19 Y LA INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO TEMPORAL DE LOS CONTRATOS TEMPORALES SUSPENDIDOS POR UN ERTE

- ❖ La fuerza mayor y las causas objetivas en las que se amparan los ERTEs derivados del COVID-19 no justifican la extinción del contrato de trabajo.
- ❖ La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas objetivas, supone tanto la interrupción del cómputo, y de la duración de los mismos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales.

H) FUTURAS PRÓRROGAS MÁS ALLÁ DEL 30 DE JUNIO

- ❖ Se deja abierta la posibilidad de que, llegado el 30 de junio, el Consejo de Ministros acuerde, en caso de que persistan las restricciones de la actividad vinculadas al COVID 19, prorrogar los ERTE por fuerza mayor total y parcial, así como, por el tiempo y en los porcentajes que se fijen, y prorrogar las exenciones previstas para estos casos.
- ❖ También se deja abierta la opción de extender estas medidas a los ERTE por causas objetivas, y a las medidas de protección por desempleo por el período de tiempo y porcentajes que se determinen.

I) NUEVA COMISIÓN TRIPARTITA EN MATERIA LABORAL

- ❖ Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfiamento, 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.
- ❖ La principal función de esta Comisión será la de realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el ámbito laboral durante la desescalada. También deberá ser consultada con carácter previo a la adopción de las medidas de prórroga previstas en el apartado anterior más allá del 30 de junio.
- ❖ Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes, previa convocatoria remitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.

Quedamos a vuestra entera disposición y con el deseo de que la relación sea presencial y no sea preciso que se hayan de retrasar más las fechas indicadas.

Madrid-Barcelona-Bilbao-Frankfurt, a 14 de mayo de 2020

“SCHILLER ABOGADOS & RECHTSANWÄLTE”