



### **RDL 18/2020, de 12 de mayo, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO**

#### **1º. Especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs) basados en la fuerza mayor derivada del COVID-19**

El RDL 18/2020 diferencia entre supuestos de fuerza mayor total - cuando no se pueda reanudar la actividad empresarial- y fuerza mayor parcial - cuando se puede recuperar parcialmente la actividad-.

En el caso de empresas que se encuentren en situación de ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 y que no puedan reanudar su actividad (**fuerza mayor total**), se prevé la prórroga del ERTE mientras duren las causas y nunca más allá del 30 de junio de 2020.

En caso de que la empresa pueda ir recuperando parcialmente su actividad, se encontrará en situación de ERTE por **fuerza mayor parcial** hasta el 30 de junio de 2020. Estas empresas deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE primando los ajustes en forma de reducción de jornada.

Las empresas que renuncien, total o parcialmente, al ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19, tienen las siguientes obligaciones:

- **Comunicación de la renuncia total.** En caso de renuncia total al ERTE por fuerza mayor, las empresas deberán comunicar dicha renuncia a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella. La renuncia por parte de estas empresas y entidades 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 de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.
- **Comunicación de la renuncia parcial.** En caso de renuncia parcial, las empresas deberán comunicar al Servicio Público Estatal de Empleo aquellas variaciones que se refieran a 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.

#### **2º. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (en adelante, ETOP) comunicados a partir del desconfiamento**

A los ERTes por causas ETOP que se inicien tras la entrada en vigor del RDL 18/2020 se les aplicarán las especialidades previstas en el art. 23 RDL 8/2020 (referidas, por una parte, a la duración más breve de los plazos de constitución de la comisión negociadora y del periodo de consultas y, por otra, a la legitimación para participar en las consultas de los sindicatos más representativos y representativos del sector en caso de inexistencia de representantes de los trabajadores en la empresa).



Además, tendrán las siguientes especialidades:

- La tramitación de estos ERTes puede iniciarse mientras esté en vigor un ERTE por fuerza mayor COVID-19 (total o parcial).
- Si se inicia tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor por causas COVID-19, la fecha de efectos del ERTE por causas ETOP se retrotrae a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.
- Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

### **3º. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo**

Las medidas de protección por desempleo previstas en el art. 25 RDL 8/2020 se prorrogan hasta el 30 de junio de 2020.

- Tales medidas se refieren a las facilidades en el acceso a las prestaciones por desempleo para los trabajadores afectados por los ERTes por fuerza mayor y por causas ETOP y al no cómputo de los periodos de percepción de la prestación a efectos de consumir la prestación.

Las medidas de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos y para los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.

### **4º. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a la prórroga de ERTes por fuerza mayor COVID-19**

En el caso de **ERTES por fuerza mayor total**, se mantiene para los meses de mayo y junio la exoneración de cuotas en los mismos términos vigentes durante los meses de marzo y abril:

- **Exoneración total** en caso de empresas de menos de 50 trabajadores o asimilados a fecha 29 de febrero de 2020.
- **Exoneración del 75%** en caso de empresas con 50 o más trabajadores o asimilados a fecha de 29 de febrero de 2020.

Dicha exoneración opera para todos los trabajadores incluidos en el ERTE.

En el caso de **ERTes por fuerza mayor parcial**, el RDL 18/2020 prevé exoneraciones de cuotas tanto para las personas trabajadoras que se mantienen en el ERTE como para aquellas que se reincorporan a la actividad laboral.

- **Trabajadores que reinicien su actividad:**
  - Si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores o asimilados: la exención alcanzará el 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.



- Si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera 50 o más trabajadores o asimilados: la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

La exoneración se aplicará respecto de los trabajadores que se reincorporen a partir de la fecha de efectos de la renuncia y respecto de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio. En este caso, la exoneración solo alcanza a la aportación empresarial (no se mencionan las cuotas por conceptos de recaudación conjunta).

- **Trabajadores que continúen con sus contratos suspendidos:**

- Si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores o asimilados: la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.
- Si la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera 50 o más trabajadores o asimilados: la exención alcanzará el 45% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

La exoneración se aplicará a partir de la fecha de efectos de la renuncia y respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

- Las exenciones en la cotización 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 periodo de la suspensión o reducción de jornada.
  - esta comunicación se realizará, por cada código 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.
- Se prevé la comunicación de datos entre la TGSS y el SEPE para el control de las exoneraciones.

## **5º. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal**

El RDL 18/20 contempla distintas medidas que limitan o impiden el acceso por las empresas a los beneficios vinculados con los ERTes por fuerza mayor derivada del COVID-19.

- 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 ERTes por fuerza mayor COVID-19.
- Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTes por fuerza mayor 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 expedientes de regulación temporal de empleo. El reparto de dividendos solo será posible si previamente abonaron 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, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.



## 6°. Novedades en relación con el compromiso de salvaguarda de empleo

El RDL 18/20 aclara algunos aspectos referidos al compromiso de mantenimiento del empleo que asumen las empresas que se han beneficiado de la exoneración de cuotas en ERTes por fuerza mayor derivada del COVID-19:

- **Plazo de vigencia del compromiso:** El plazo de 6 meses durante el que la empresa debe mantener tal compromiso se computa 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 una parte de la plantilla.
- **Incumplimiento del compromiso:** El compromiso se incumple si se despide o extingue el contrato de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE por fuerza mayor.

No hay incumplimiento cuando el contrato se extinga por: despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez; ni por el fin del llamamiento de trabajadores fijos discontinuos. En contratos temporales, no hay incumplimiento si el contrato se extingue por expiración del tiempo convenido, por realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

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.

No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.

- **Consecuencias del incumplimiento:** las empresas deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes. La ITSS deberá acreditar previamente el incumplimiento y determinar las cantidades a reintegrar.

## 7°. Medidas complementarias

Finalmente, el RDL 18/2020 contempla las siguientes medidas:

- Posibilidad de que, por acuerdo del Consejo de Ministros, se prorroguen los ERTes por fuerza mayor COVID-19 más allá del 30 de junio en atención a las restricciones de actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan en dicha fecha.
- Posibilidad de que, por acuerdo del Consejo de Ministros, se prorroguen las exenciones de cotizaciones y de extenderlas a ERTes por causas ETOP.
- Modificación del RDL 9/2020:
  - Mantenimiento de la vigencia de los arts. 2 y 5 hasta el 30 de junio 2020:
    - El art. 2 se refiere a la prohibición de despedir por causas COVID-19 (en principio esta prohibición estaba en vigor solo durante es estado de alarma)



- Art. 5 prevé la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales (en principio esta interrupción estaba solo en vigor durante el estado de alarma). Se aclara así que mientras dure el ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP se mantiene la interrupción de los contratos temporales.

\*\*\*\*

---

**Baker McKenzie Madrid, S.L.P.**

C/ José Ortega y Gasset, 29  
Madrid 28006  
España  
Tel: +34 91 230 4500  
Fax: +34 91 391 5149  
[www.bakermckenzie.com](http://www.bakermckenzie.com)

**Baker McKenzie Barcelona, S.L.P.**

Av. Diagonal, 652 - Edif. D, 8th Floor  
Barcelona 08034  
España  
Tel: +34 93 206 0820  
Fax: +34 93 205 4959  
[www.bakermckenzie.com](http://www.bakermckenzie.com)

*El contenido de la presente nota tiene carácter general y meramente informativo. Cualquier decisión o actuación basada en su contenido deberá ser objeto del adecuado asesoramiento profesional.*

Baker McKenzie Madrid, S.L.P. y Baker McKenzie Barcelona, S.L.P forman parte de Baker & McKenzie International, una firma de abogados global a la que se encuentran asociadas firmas de abogados de diversas nacionalidades. De acuerdo con la terminología comúnmente utilizada en organizaciones prestadoras de servicios profesionales, cualquier referencia a un "socio" se entenderá hecha a un socio o figura equivalente de este despacho o de otra firma legal asociada a Baker & McKenzie International. Del mismo modo, toda referencia a una "oficina" se entenderá realizada a cualquiera de las anteriormente mencionadas firmas de abogados.

© 2020 Baker McKenzie