

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

Desde ARCO ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS, S.L.P. queremos informar de los aspectos más relevantes del nuevo Real Decreto-Ley 18/2020, que adopta nuevas medidas que en relación con los ERTes y en materia de cotización, con el fin de facilitar la reincorporación progresiva a la actividad, remarcando, de nuevo, que este documento contiene información sobre un asunto excepcional, por lo que quedará sujeto a los futuros acuerdos y modificaciones que se vayan sucediendo para hacer frente a esta crisis.

El Real Decreto-ley 18/2020 entró en vigor el mismo día de su publicación en el BOE, esto es, el 13 de mayo de 2020.

Por este Real Decreto, además de introducir una serie de novedades, se acuerda la modificación de la vigencia 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, estableciéndose que los artículos 2 y 5 mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.

- En el art. 2 del Real Decreto-Ley 9/2020 se acuerda que la fuerza mayor y demás causas previstas para los ERTes relacionados con el COVID-19, no podrán servir de justificación para la extinción del contrato de trabajo ni del despido.
- En el art. 5 del Real Decreto-Ley 9/2020 se acuerda la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

Por el Real Decreto 18/2020, se prorroga la vigencia de estas dos disposiciones hasta el 30 de junio de 2020.

I. **NOVEDADES CON RESPECTO A LOS ERTES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.**

Se acuerda que aquellas empresas y entidades que cuenten con ERTE por causa de fuerza mayor como consecuencia del COVID-19, podrán continuar en esta situación mientras duren

las causas que motivaron la presentación del ERTE, sin que en ningún caso, el ERTE pueda durar más allá del 30 de junio de 2020.

Las empresas y entidades que puedan recuperar parcialmente su actividad deben reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE, en la medida para el desarrollo de su actividad, primando ajustes en términos de reducción de jornada.

Para ello, deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

La renuncia a los ERTEs o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación 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.

Con respecto a las medidas de exoneración de las cotizaciones, se distingue en el decreto entre aquellas empresas y entidades que se encuentren en situación de fuerza mayor total, de las empresas y entidades que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19. Es decir, se distinguen entre aquellas empresas o entidades que puedan recuperar parcialmente su actividad, de aquellas que no.

Con respecto a aquellas empresas que no puedan recuperar parcialmente su actividad, se estipula que la TGSS exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores. En caso de contar con cincuenta trabajadores o más, la exoneración alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Con respecto a las empresas que sí que puedan recuperar parcialmente su actividad, se estipula que 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 el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

- Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más en situación de alta, 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.
- 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 el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- Si en esa fecha, la empresa hubiera tenido cincuenta o más en situación de alta, 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. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

La exención en la cotización requerirá la presentación de la correspondiente instancia de la empresa.

II. NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DE LOS ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN QUE SE COMUNIQUEN A PARTIR DEL DESCONFINAMIENTO.

Se introducen una serie especialidades en relación con los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, que se comuniquen a partir del desconfinamiento, a los cuales, se aplicará hasta el 30 de junio de 2020 la regulación del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, con una serie de particularidades:

- Estos expedientes podrán iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.
- En los casos en los que un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización del primero.

III. NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DE LOS ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN REGULADO EN EL ARTÍCULO 23 DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020.

Se modifica el artículo 23.1 del Real Decreto-ley 8/2020, relativo a los ERTes por causas económicas técnicas, organizativas y de producción, de tal manera que se limita la exención de las cuotas de estos ERTes, a las cuotas de los meses de mayo y abril de 2020. Con anterioridad a esta modificación, se preveía que la exención se aplicaría mientras durara el período de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Estas exoneraciones serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesional y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.»

IV. LÍMITES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL.

En artículo 5 del Real Decreto-ley 16/2020 se fijan una serie de límites a las medidas anteriormente mencionadas, relacionados con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal:

- Se impide a las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales acogerse a los ERTes por causa de fuerza mayor.
- Se prohíbe que las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTes por causa de fuerza mayor, y que utilicen los recursos públicos destinados

a los mismos, proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTes, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

- o No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios.

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.

V. SALVAGUARDA DEL EMPLEO.

Se modifica la Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, relativa a la salvaguarda de empleo, detallando que la salvaguarda únicamente se aplicará a los ERTes por causa de fuerza mayor, y especificando que la obligación de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la reanudación de la actividad empezará a contarse desde la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

Asimismo, se introducen una serie de excepciones al compromiso de mantener el empleo, estableciéndose que no se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, 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.

Igualmente, se acuerda que el 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 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.

VI. CRACIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL.

Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, que estará integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y las organizaciones sindicales más representativas, Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Esta Comisión de Seguimiento tripartita laboral tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto, así como la propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.