

CIRCULAR

REAL DECRETO LEY 18/2020

En el BOE del 13 de mayo se ha publicado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que recoge el acuerdo suscrito entre Gobierno y agentes sociales, con entrada en vigor el mismo día de su publicación.

A continuación indicamos las principales medidas que incluye:

1.- Duración ERTE.

Los ERTE por Fuerza Mayor estarán vigentes mientras duren las circunstancias que los motivaron, pero nunca más allá del 30 de junio.

2.- Posibilidades del ERTE por Fuerza Mayor parcial.

El ERTE por Fuerza Mayor parcial permite que la empresa vaya reincorporando a los trabajadores en función de sus necesidades, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. Deberá comunicarse al SEPE como van incorporándose los empleados, sea total o parcial.

3.- Renuncia del ERTE de Fuerza Mayor total.

Las empresas pueden renunciar al ERTE de Fuerza Mayor total y deberán comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde dicha renuncia.

4.- Procedimiento de suspensión y reducción de jornada por causas productivas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.

Los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, iniciados a partir de hoy hasta el 30 de junio de 2020,

les resultará de aplicación el art. 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo (plazos y trámites más ágiles).

Se podrán negociar mientras esté vigente un ERTE de Fuerza Mayor y que cuando el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas de y producción se inicie tras la finalización de un ERTE de Fuerza Mayor sus efectos se retrotraigan a la fecha de finalización del ERTE Fuerza Mayor.

5.- Devengo del desempleo.

Se seguirán aplicando hasta el 30 de junio las reglas especiales para los trabajadores sobre el devengo del desempleo que recogió el RD-ley 8/20 para los ERTEs COVID en el art. 25 puntos 1 a 5 (no necesidad de periodo de carencia, no consumo del desempleo, etc.) y hasta el 31 de diciembre las del art. 25.6 (reglas especiales para los trabajadores fijos discontinuos).

6.- Exoneración de las cuotas empresariales de los ERTEs de Fuerza Mayor.

Se mantiene la exoneración de las cuotas empresariales para los ERTEs de Fuerza Mayor totales durante los meses de mayo y junio (100% o 75% según plantilla a 29 de febrero fuera inferior a 50 trabajadores o igual o superior, respectivamente), a solicitud de la empresa ante la TGSS, mediante declaración responsable, por cada código de cuenta de cotización.

7.- Exoneración cuotas empresariales para los ERTEs de Fuerza Mayor parciales.

Se establece la exoneración cuotas empresariales para los ERTEs de Fuerza Mayor parciales, siendo también necesaria la solicitud de la empresa ante la TGSS, mediante declaración responsable, por cada CCC, y el importe depende, una vez más de la plantilla que la empresa tuviese a 29 de febrero:

- respecto de los trabajadores que reinicien su actividad tras la renuncia al ERTE de Fuerza Mayor total

		mayo	junio
reducción	< 50 trabajadores	85%	70%
reducción	50 trabajadores o +	60%	45%

- respecto de los trabajadores que continúen con sus contratos suspendidos tras la renuncia al ERTE de Fuerza Mayor total

	mayo	junio
suspensión < 50 trabajadores	60%	45%
suspensión 50 trabajadores o +	45%	30%

8.- Reparto de dividendos.

Las empresas de 50 trabajadores o más que se beneficien de las exoneraciones no podrán repartir dividendos en el ejercicio fiscal en el que apliquen las mismas

9.- Exoneraciones basadas en el mantenimiento del empleo.

Se modifica la Disposición Adicional 6ª del RD-ley 8/20 relativa a la Salvaguarda del empleo que aplica a los ERTE por Fuerza Mayor como requisito para aplicar las anteriores exoneraciones; el compromiso de mantenimiento del empleo se configura en los siguientes términos:

- 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 o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijos 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.

- 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 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, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.»

10.- Posibles nuevas medidas.

Mediante acuerdo del consejo de ministros se podrá:

1. prorrogar la vigencia de los ERTes de Fuerza Mayor para algunos sectores cuya actividad siga restringida por razones sanitarias más allá del 30 de junio.
2. prorrogar las exoneraciones de cuotas o extenderlas a los ERTE por causas económicas, técnicas, productivas o de organización.
3. prorrogar las medidas especiales de devengo del desempleo del art. 25.1 del RD-ley 8/20.

JDA/SFAI