

## Alerta laboral

### Novedades Laborales 2020: Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo

13 de mayo de 2020

A propósito del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo

En el día de hoy se ha publicado en el BOE, el [Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo](#), de medidas sociales en defensa del empleo (“RDL 18/2020”). Este nuevo RDL 18/2020 tiene como objetivo fundamental facilitar la reactivación progresiva de la economía, mediante la dinamización de aquellos sectores cuya actividad continúa limitada por restricciones sanitarias derivadas, entre otras situaciones, por las medidas de confinamiento y contención acordadas en el marco del estado de alarma.

La citada norma establece medidas en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada (“ERTE”) por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (“ETOP”) regulados en los artículos 22 y 23 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 (“RDL 8/2020”).

Asimismo, y a través del RDL 18/2020, se efectúan modificaciones en el 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 (“RDL 9/2020”).

A seguido, se resumen los aspectos más relevantes de cada una de las medidas implementadas en materia laboral:

PRINCIPALES MEDIDAS ACORDADAS	
Medidas	Contenido de la Medida
<p><b>Especialidades aplicables a los ERTE por fuerza mayor durante el desconfinamiento</b></p> <p><b>(Artículo 1)</b></p>	<p>Se establecen una serie de medidas en relación con los ERTE por fuerza mayor regulados en el artículo 22 del RDL 8/2020:</p> <p><b>a.- Posibilidad de extensión hasta el 30 de junio de 2020:</b> a partir hoy, aquellas empresas que hayan implementado un ERTE por fuerza mayor podrán extender la duración de esta medida cuando no se pueda reiniciar la actividad y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.</p> <p><b>b.- Fuerza mayor parcial:</b> se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del Covid-19 las empresas que hayan efectuado un ERTE por fuerza mayor autorizado desde el momento en que resulte posible la recuperación parcial de su actividad y, en todo caso, hasta el 30 de junio de 2020. Estas empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad –teniendo un carácter preferente las reducciones de jornada–.</p> <p><b>c.- Procedimiento para la comunicación de la renuncia al ERTE:</b> las empresas a las que se refiere este artículo, deberán comunicar a la Autoridad Laboral la</p>



	<p>renuncia total al ERTE autorizado en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia.</p> <p>Asimismo, las renunciaciones a los ERTE y la regularización de las prestaciones por desempleo que deriven de aquélla, se efectuarán previa comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal ("SEPE") de las variaciones de datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la prestación por desempleo. Y, en todo caso, las empresas deberán comunicar al SEPE todas aquellas variaciones que se refieren a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad, o bien una parte de los afectados, o incluso respecto de la modificación del porcentaje de actividad parcial.</p>
<p><b>Especialidades aplicables a los ERTE por causas ETOP durante el desconfinamiento</b></p> <p><b>(Artículo 2)</b></p>	<p>Se prevé la aplicación de las particularidades previstas en el artículo 23 del RDL 8/2020 respecto de los ERTE por causas ETOP iniciados tras entrada en vigor de este RDL 18/2020 y hasta el 30 de junio de 2020, con las siguientes especialidades:</p> <p><b>a.-</b> La tramitación de un ERTE por causas ETOP podrá iniciarse mientras éste vigente un ERTE por fuerza mayor.</p> <p><b>b.-</b> Cuando el ERTE por causas ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste.</p> <p><b>c.-</b> Los ERTE por causas ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor del RDL 18/2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final y hasta el término referido en la misma.</p>
<p><b>Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo</b></p> <p><b>(Artículo 3)</b></p>	<p>En relación con las medidas de protección por desempleo con respecto a los ERTE por fuerza mayor y ERTE por causas ETOP previstas en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del RDL 8/2020, se extiende su aplicación hasta el 30 de junio de 2020. Las medidas cuya vigencia resulta extendida hasta el 30 de junio son, entre otras, el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo sin la exigencia de un período mínimo de ocupación cotizada y sin que el disfrute de la prestación compute a efectos de consumir los períodos máximos de percepción.</p> <p>Asimismo, se establece la aplicación hasta el 31 de diciembre de 2020 de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que estaban previstas en el artículo 25.6 del RDL 8/2020.</p>
<p><b>Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTE por fuerza mayor</b></p> <p><b>(Artículo 4)</b></p>	<p>Se establecen dos tipos de exoneraciones de las cotizaciones de los meses de mayo y junio de 2020 respecto 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 ("LGSS"), así como las cuotas por conceptos de recaudación conjunta:</p> <p><b>a.- Empresas que implementen un ERTE por fuerza mayor derivado del Covid-19:</b> se regula una exoneración que: (i) será total para las empresas que, a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores –incluyendo asimilados al alta–; y (ii) será del 75% para empresas, que en la precitada fecha, tuvieran 50 o más trabajadores–incluyendo asimilados al alta–.</p> <p><b>b.- Empresas que hayan implementado un ERTE por fuerza mayor parcial derivado del Covid-19:</b> se indican distintos porcentajes de exoneración que oscilan entre el 85%-30% en función de las siguientes circunstancias/variables: (i) si se trata de personas trabajadoras que reinician su actividad o personas trabajadoras que continúan con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia; (ii) si se trata de la aportación empresarial correspondiente al mes de mayo o al mes de junio de 2020; y (iii) si las empresas tiene 50 o más trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020.</p> <p>Dichas exoneraciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social ("TGSS") a instancia de la empresa con los siguientes requisitos: (i) previa comunicación a este organismo sobre la situación de fuerza mayor total o parcial con identificación de los afectados y periodos de suspensión/reducción de jornada; (ii) se realizará una comunicación por cada código de cuenta de cotización mediante una declaración responsable; (iii) dicha declaración responsable deberá presentarse antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente a través del Sistema RED.</p>



	<p>Desde una perspectiva de control de las anteriores exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de que se trate.</p>
<p><b>Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal</b></p> <p><b>(Artículo 5)</b></p>	<p>Se recogen ciertas especialidades en relación con la transparencia fiscal y el reparto de dividendos:</p> <p><b>a.-</b> Las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor.</p> <p><b>b.-</b> Las sociedades mercantiles y personas jurídicas que se acojan a los ERTE por fuerza mayor que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se aplique el ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.</p> <p>La limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.</p>
<p><b>Posibilidad de extensión de ciertas medidas</b></p> <p><b>(D.A. 1ª)</b></p>	<p>Se prevé la posibilidad que mediante acuerdo del Consejo de Ministros se pueda establecer una prórroga de las siguientes medidas:</p> <p><b>a.-</b> La regulación de los ERTE por fuerza mayor .</p> <p><b>b.-</b> Las exenciones en materia de cotización vinculadas a los ERTE por fuerza mayor, incluyendo la posibilidad de extenderlas a los ERTE por causas ETOP.</p> <p><b>c.-</b> Las medidas de protección por desempleo establecidas en el artículo 25.1 del RDL 8/2020.</p>
<p><b>Creación de la Comisión de Seguimiento tripartita laboral</b></p> <p><b>(D.A. 2ª)</b></p>	<p>Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento integrada por las personas designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.</p> <p>Esta Comisión tendrá como funciones principales: (i) el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada; (ii) el intercambio de datos e información; (iii) la propuesta y debate de medidas.</p>
<p><b>Modificación de la cláusula de salvaguarda del empleo recogida en la D.A. 6ª del RDL 8/2020</b></p> <p><b>(D.F.1ª)</b></p>	<p>Se complementa la cláusula de salvaguarda del empleo establecida en el D.A. 6ª del RD 8/2020:</p> <p><b>a.-</b> Se circunscribe la aplicación de la salvaguarda del empleo a los <b>ERTE por fuerza mayor</b>, estableciendo que las medidas extraordinarias previstas en dicho precepto estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses <b>desde la fecha de reanudación de la actividad</b>.</p> <p><b>b.- Se entiende por fecha de reanudación de la actividad <u>la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente aun cuando ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.</u></b></p> <p><b>c.-</b> Se entenderá incumplido el compromiso de salvaguarda del empleo si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las <u>personas trabajadoras afectadas por los expedientes.</u></p> <p>No obstante, no se entenderá incumplido el 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 éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo–.</p> <p>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.</p> <p><b>d.-</b> El compromiso de mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa legal aplicable, y</p>



	<p>en particular, teniendo en cuenta las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.</p> <p><b>e.-</b> 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 fijados en el artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</p> <p><b>f.-</b> 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, previas actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.</p>
<p><b>Otras modificaciones operadas en los RDL 8/2020 y RDL 9/2020</b></p> <p><b>(D.F. 1ª y D.F. 2ª)</b></p>	<p>Además de lo indicado en relación con la cláusula de salvaguarda del empleo se modifican los siguientes preceptos del RDL 8/2020 y el RDL 9/2020:</p> <p><b>a.- Modificación del artículo 24.1 del RDL 8/2020:</b> la exoneración de cuotas de Seguridad Social en los ERTE por fuerza mayor derivados del Covid-19 recogida en dicho artículo será de aplicación en los meses de marzo y abril de 2020.</p> <p><b>b.- Inclusión del artículo 24.5 del RDL 8/2020:</b> se establece con cargo a qué presupuestos se sufragarán las medidas de exoneración en materia de cotización a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta.</p> <p><b>c.- Modificación de la D.F. 3ª del RDL 9/2020:</b> mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020 los siguientes preceptos que se establecen el RDL 9/2020:</p> <p><b>i.-</b> Artículo 2 RDL 9/2020: la fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan los ERTE, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.</p> <p><b>ii.-</b> Artículo 5 RDL 9/2020: la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad por la afectación de un ERTE por fuerza mayor o ETOP, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por éstas.</p>

Esperamos que la información sea útil y de su interés. Desde Andersen Tax & Legal hemos creado un equipo multidisciplinar para atender todas las cuestiones que puedan surgir sobre este aspecto o en relación con el COVID-19.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)  
[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a [communications@andersentaxlegal.es](mailto:communications@andersentaxlegal.es).

