

## **Resumen del Real Decreto-ley 18/2020, medidas sociales en defensa del empleo**

**(entrada en vigor en fecha 13-05-2020)**

### **Desvinculación del ERTE por fuerza mayor-COVID-19 del Estado de Alarma**

La duración del ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 ya no está vinculada a la vigencia del estado de alarma, y se fija como fecha de límite de finalización del mismo el 30 de junio de 2020.

Sin embargo, por razones sanitarias, el gobierno podrá establecer una prórroga de la duración de los ERTE por fuerza mayor más allá del 30-06-2020.

También seguirán vigentes, hasta la fecha 30-06-2020, las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo aplicadas a los ERTE por COVID-19 (excepto para los trabajadores fijos-discontinuos que serán vigentes hasta la fecha 31-12-2020).

### **Diferenciación entre ERTE fuerza mayor total y fuerza mayor parcial (COVID-19)**

#### **Fuerza Mayor Total**

- Continuará en situación de fuerza mayor total la empresa que contara con un ERTE y **tenga impedido el reinicio de su actividad** por las causas referidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria).

#### **Fuerza Mayor Parcial**

- Se encuentran en situación de Fuerza Mayor Parcial, las empresas que cuenten con un ERTE de fuerza mayor y que las causas referidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria) **permitan la recuperación parcial de la actividad.**

Se deberá proceder a reincorporar a las personas afectadas por el ERTE en la medida necesaria para desarrollar su actividad, primando los ajustes de reducción de jornada.

### **Comunicación a la administración sobre el ERTE de fuerza mayor-COVID-19**

- **Autoridad Laboral**
  - o Cuando se reincorpore de forma completa la totalidad de los trabajadores de la empresa a su jornada habitual, la empresa deberá comunicar a la autoridad laboral la renuncia total al ERTE, en un plazo de quince días.

- **SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal)**
  - o Se comunicará a esta administración, las variaciones sobre los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo de los trabajadores afectados por el ERTE.
  - o También, toda variación sobre la desafectación total o parcial (días puntuales, días alternos, reducción de jornada...) de los trabajadores afectados por el ERTE.

### **Medidas extraordinarias en materia de cotización (exoneración de cuotas) vinculadas a los ERTE de fuerza mayor-COVID-19**

#### **Fuerza Mayor Total**

Para las empresas en situación de fuerza mayor total, se mantiene durante los periodos de cotización de mayo-2020 y junio-2020, la exoneración de cuota empresarial de las cotizaciones a la seguridad social previstas para estos ERTES, en función del número de trabajadores que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:

- 100% de exoneración (empresas de menos de 50 trabajadores)
- 75% de exoneración (empresas de 50 o más trabajadores)

#### **Fuerza Mayor Parcial**

Para las empresas en situación de fuerza mayor parcial operarán nuevos porcentajes de exoneración en la cuota empresarial de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas en mayo-2020 (desde 13-05-2020) y junio-2020, fijadas en función del número de trabajadores que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, según la siguiente casuística:

	TRABAJADORES QUE REINICIEN LA ACTIVIDAD	
Periodo	Empresas de menos de 50 trabajadores	Empresas de 50 o más trabajadores
MAYO-2020	85% de exoneración	60% de exoneración
JUNIO-2020	70% de exoneración	45% de exoneración

	TRABAJADORES QUE PERMANEZCAN EN EL ERTE CON ACTIVIDAD SUSPENDIDA	
Periodo	Empresas de menos de 50 trabajadores	Empresas de 50 o más trabajadores
MAYO-2020	60% de exoneración	45% de exoneración
JUNIO-2020	45% de exoneración	30% de exoneración

### **ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas o de producción) derivadas de COVID-19**

Se podrá iniciar un ERTE por causas ETOP derivada de COVID-19, con los requisitos establecidos en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 hasta la fecha 30-06-2020.

La tramitación de este ERTE por causas ETOP se podrá iniciar mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor y su fecha de efectos se podrá retrotraer a la fecha de finalización de este último.

### Límite relacionado con el reparto de dividendos y transparencia fiscal

- Las empresas con domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a ERTE por fuerza mayor (COVID-19).
- La sociedad mercantil o persona jurídica con 50 o más trabajadores (a fecha 29-02-2020) **no podrá proceder al reparto dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en el que haya aplicado un ERTE por fuerza mayor (COVID-19), salvo que previamente abone el importe de la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

### Salvaguarda del empleo

Las medidas extraordinarias de aplicación del ERTE por fuerza mayor derivado de COVID-19 (artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020) están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad (reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE).

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE de fuerza mayor (COVID-19).

Serían causas de incumplimiento entre otras las siguientes extinciones:

- Despidos por causas objetivas
- Extinción por muerte, incapacidad permanente o jubilación del empresario persona física
- Extinción por mutuo acuerdo
- Desistimiento durante el período de prueba
- Extinción a instancia del trabajador por movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

No se considerará incumplido el compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por:

- Despido disciplinario declarado procedente
- Dimisión voluntaria del trabajador
- Muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador
- Fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo (interrupción de la actividad)
- Extinción del contrato de trabajo temporal por expiración del tiempo convenido o finalización 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 las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores (según artículo 5.2 de la Ley 22/2003 concursal).

La aplicación del compromiso se valorará en función de las características de distintos sectores y la normativa laboral aplicable teniendo en cuenta las especificidades de las empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

Consecuencias del incumplimiento:

- **Reintegro de la totalidad del importe de cotizaciones exoneradas con el recargo e intereses correspondientes.**

Mayo-2020

Ronda Sant Pere 25 - 08010 Barcelona - [bcg@bcggestors.com](mailto:bcg@bcggestors.com) - [www.bcggestors.com](http://www.bcggestors.com)