

NEWSLETTER

NOTAS SOBRE EL REAL DECRETO-LEY
18/2020, DE 12 DE MAYO, DE MEDIDAS
SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

13 de mayo de 2020

MADRID

C/ Zurbarán, 20
4ª izquierda
28010 Madrid
Tel (+34) 913 196 600
madrid@zurbaran.net

SEVILLA

Avda. Diego Martínez Barrio, 10
Planta 4ª Edificio Insur
41013 Sevilla
Tel (+34) 954 295 080
sevilla@zurbaran.net

ZARAGOZA

Plaza del Pilar, 10
Principal Derecha
50003 Zaragoza
Tel (+34) 976 399 212
zaragoza@zurbaran.net

1.- La nueva norma complementa y desarrolla temporalmente las previsiones del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que estableció medidas extraordinarias en materia de ERTE, de cotizaciones a la Seguridad Social, de desempleo y de salvaguarda del empleo (completadas por en el ámbito laboral por el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo).

2.- Entra en vigor hoy 13 de mayo de 2020 y despliega sus efectos mientras dure la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas, a salvo de determinadas medidas que mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.

3.- En materia de ERTE por causa de fuerza mayor:

- Desde hoy continuarán en situación de fuerza mayor **total** las empresas que ya lo estuvieran desde el 17 de marzo y sigan afectadas por las mismas causas que impidan el reinicio de la actividad y, como máximo, hasta el 30 de junio de 2020.
- Estarán en situación de fuerza mayor **parcial** las que tuvieran ERTE desde el momento en que las causas que lo motivaron permitan la recuperación parcial de su actividad y hasta el 30 de junio de 2020. Estas empresas deben ir reincorporando trabajadores en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad y siempre con preferencia por las reducciones de jornada.
- En ambos casos, las empresas deben comunicar a la autoridad laboral la **renuncia total** al ERTE que tuvieran autorizado en un plazo de quince días desde la fecha de efectos de la renuncia. También es obligado comunicar al SEPE la renuncia o cualquier variación de los datos de la solicitud inicial de prestaciones.
- El Gobierno podrá establecer una prórroga en atención a la restricción de actividades vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

4.- En materia de ERTE por causas productivas:

- Pueden iniciarse los ERTE “ordinarios” mientras esté en vigor un ERTE por causa de fuerza mayor.
- Si el ERTE “ordinario” se inicia tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor su fecha de efectos se retrotraerá a la de finalización de éste.

- Los ERTE “ordinarios” vigentes a fecha de hoy continuarán, en su duración y medidas, conforme a lo establecido en la comunicación de final de la empresa.

5.- En materia de cotización a la Seguridad Social (ERTE por causa de fuerza mayor):

- Se amplían las exenciones del 100% o 75% (empresas de menos de 50 trabajadores o de 50 o más trabajadores) a los meses de mayo y junio de 2020 para las empresas que continúen en situación de fuerza mayor total.
- Para las empresas en situación de ERTE por causa de fuerza mayor parcial y que reinicien su actividad desde la fecha de efectos de la renuncia, la exención será del 85% en mayo y del 75% en junio para las de menos de 50 trabajadores y del 60% y 45% para las de más de 50 empleados; respecto de los trabajadores que se reincorporen a la actividad. Respecto de los que no lo hagan, la exención será del 60% en mayo y del 45% en junio para las de menos de 50 trabajadores y del 45% y 30% para las de 50 o más.
- Las exenciones se aplicarán previa comunicación de la empresa a la TGSS, por cada código de cotización, sobre la situación de fuerza mayor total o parcial e identificando a los trabajadores afectados y los periodos de suspensión o reducción.
- Las exenciones no afectan a los trabajadores: los periodos exentos se consideran cotizados a todos los efectos y por sus bases completas.

6.- En materia de salvaguarda del empleo:

- Las medidas que afectan a los ERTE por causa de fuerza mayor quedan sujetas al compromiso de las empresas de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad total o parcial, sea cual sea el número de trabajadores reincorporados.
- El compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción contractual de cualquiera de los trabajadores afectados por el ERTE. No se entiende incumplido el compromiso si se trata de despido disciplinario declarado procedente, muerte, incapacidad, jubilación o fin del llamamiento de los fijos discontinuos que implique interrupción del contrato. Tampoco, en el caso de contratos temporales, cuando se extinga por la llegada de su término o la realización de la obra o servicio o cuando no se pueda realizar la actividad.

- El compromiso se valorará en atención a las peculiaridades de cada sector de actividad. Su incumplimiento genera la obligación de reintegro de la totalidad de las cotizaciones exoneradas más recargos e intereses.
- El compromiso no se aplica a las empresas en las que **concurra un riesgo de concurso de acreedores** conforme a las previsiones de la Ley Concursal.
- Se mantiene la prohibición de extinción del contrato de trabajo y del despido **hasta el 30 de junio de 2020**, basados en las causas de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

7.- En materia de dividendos y transparencia fiscal.

- Las empresas domiciliadas en paraísos fiscales no pueden acogerse a los ERTE por causa de fuerza mayor regulados con ocasión del COVID-19.
- Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a estos ERTE por causa de fuerza mayor y utilicen recursos públicos a ellos destinados no podrán repartir dividendos correspondientes al ejercicio en curso, salvo si abonan el importe correspondiente a las exenciones de las que se hubieren beneficiado. Solo se aplica la prohibición a las empresas con 50 o más trabajadores en alta el 29 de febrero de 2020.