

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

Las medidas recogidas en este real decreto-ley han sido producto del diálogo social y el acuerdo alcanzado entre los agentes sociales y el Gobierno el día 8 de mayo de 2020, y afectan a:

- ERTES por fuerza mayor
- ERTES por fuerza mayor parcial
- Suspensión y reducción de jornada
- Medidas en materia de protección por desempleo
- Exoneración de cuotas
- Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal
- Posibilidad de prórroga de los expedientes y de las exenciones
- Salvaguarda del empleo

ERTES POR FUERZA MAYOR HASTA EN 30 DE JUNIO DE 2020

El artículo 1 del RD-Ley 18/2020 regula las especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, estableciendo que:

“continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.”

FUERZA MAYOR PARCIAL HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020

El artículo 1.2. establece que:

“Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.”

Estas empresas y entidades deberán:

- proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.
- 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.

- comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA HASTA EL 30 DE JUNIO DE 2020

El artículo 2. regula los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.

Se pueden seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellas empresas que, por efecto de las restricciones o «pérdidas de actividad» y que aún persisten, sigan imposibilitadas para recuperar su actividad.

Esta fuerza mayor se extiende, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.

Las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, con el único requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total de las medidas adoptadas, y al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.

Por su parte, a las empresas que, a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley y hasta el 30 de junio, pasen a aplicar medidas de suspensión o reducción de jornada por razones objetivas, económicas, técnicas, organizativas y de producción, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Se dispone de manera expresa la posibilidad de que los efectos de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos retrotraigan sus efectos a la fecha de finalización de los expedientes por causa de fuerza mayor que los precedieran.

MEDIDAS DE PROTECCION POR DESEMPLEO HASTA EL 30 DE JUNIO

Respecto de las medidas en materia de protección por desempleo vinculadas a las medidas extraordinarias establecidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, incluidas las que se apliquen a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, y con las especialidades descritas en sus artículos 1 y 2, se mantienen, hasta el 30 de junio, todas las especialidades previstas en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

EXONERACION DE CUOTAS

El artículo 4 recoge las medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas reguladas en el artículo 1, con el objetivo de permitir una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial y que se desarrolle de forma acompasada con la recuperación de la actividad económica general.

Se aplican por tanto a los expedientes por causa de fuerza mayor exoneraciones en las cuotas, con alcance diferente según sea la situación de fuerza mayor total o parcial, en el que se encuentre la empresa, distinguiendo, del mismo modo, a los efectos del porcentaje de exoneración, entre el reinicio de la actividad y el mantenimiento parcial de las medidas de suspensión o reducción de jornada.

FUERZA MAYOR. La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a las empresas y entidades en situación de fuerza mayor, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, del abono de la aportación así como de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.

Si las citadas empresas y entidades tuvieran cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

FUERZA MAYOR PARCIAL. Las empresas y entidades en situación de por fuerza mayor parcial quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta:

- a) 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:
 - i. el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020
 - ii. el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
 - iii. el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta
 - iv. el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

- b) 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:
 - i. el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020
 - ii. el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o

- asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- iii. el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta,
 - iv. el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras

LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL.

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

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.

PRORROGA DE LOS EXPEDIENTES Y DE LAS EXENCIONES

La Disposición Adicional Primera establece que se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones reguladas en el artículo 4, o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como

prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

SALVAGUARDA DE EMPLEO

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley estarán sujetas al 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.

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. 5.

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. 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.

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".