

## **NOVEDADES LABORALES RELATIVAS A LOS ERTES POR COVID 19 Y OTRAS MEDIDAS EN DEFENSA DEL EMPLEO (Real Decreto Ley 18/2020 de 12 de mayo)**

Este Real Decreto prevé la posibilidad de prorrogar la vigencia de los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020 y regula también, entre otras, la prórroga de la exoneración de cuotas de Seguridad Social y las cláusulas de mantenimiento de empleo, así como determinadas restricciones a la distribución de dividendos de las empresas acogidas a un ERTE.

La previsión de que los despidos por causas relacionadas con el COVID-19 no se consideran justificados se extiende también hasta el 30 de junio de 2020.

Las principales novedades del **Real Decreto-Ley** que entra en vigor el 13 de mayo de 2020 son:

### **1) ERTES**

Continuarán en situación de **fuerza mayor total derivada del COVID-19** aquellas empresas que contaran con un ERTE basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, y estuvieran afectadas por dichas causas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

La **fuerza mayor derivada del COVID-19 será parcial** desde el momento en el que las causas permitan la recuperación parcial de su actividad, como máximo hasta el 30 de junio de 2020, debiendo reincorporarse a los trabajadores afectados en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Las empresas **deberán 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.

A los **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción** que sean iniciados tras la entrada en vigor de la norma les seguirá aplicando las medidas excepcionales previstas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 y su tramitación podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor. En estos casos, cuando el ERTE por causas objetivas se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de aquél.

También se extienden hasta el 30 de junio de 2020 las medidas extraordinarias en materia **de protección por desempleo** reguladas en el Real Decreto-ley 8/2020, excepto las relativas a los trabajadores fijos discontinuos y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.

## **2) EXONERACION COTIZACIONES A SEGURIDAD SOCIAL**

Se establecen medidas extraordinarias en materia de **cotización** por la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta aplicables a los **ERTE por fuerza mayor**:

**\*Fuerza mayor total:** la exoneración de las cotizaciones, devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, será del 100% para las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social, y del 75% para las que tuvieran 50 o más.

**\*Fuerza mayor parcial:** la exoneración de las cotizaciones se regirá por las siguientes reglas:

a) Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad, la exención alcanzará el **85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020** y el **70% de la devengada en junio de 2020**, para las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados, y del 60% y 45% para las que tuvieran 50 o más; todo ello respecto de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde el reinicio de la actividad.

b) Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas, la exención alcanzará el **60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020** y el **45% de la devengada en junio de 2020**, para las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados, y del 45% y 30% para las que tuvieran 50 o más; todo ello respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

## **3) LÍMITES RELACIONADOS AL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL:**

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales no podrán acogerse a la prórroga de los ERTE por fuerza mayor.

Además las **empresas** y entidades que se **acojan** a los **beneficios** derivados de la **prórroga** de los **ERTE** por fuerza mayor **no podrán proceder al reparto de dividendos** durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los ERTE, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a cuotas de la seguridad social. Esta limitación no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos 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.

#### **4) OBLIGACIÓN DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO DURANTE SEIS MESES:**

Se vincula exclusivamente a los ERTE de fuerza mayor.

Los seis meses se computarán desde la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Se entenderá incumplida si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. No se considerará incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, ni cuando el contrato temporal 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.

El compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores.

No resultará de aplicación 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 deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

#### **5) DURACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES Y JUSTIFICACIÓN DE DESPIDO POR COVID 19:**

Se mantiene la vigencia hasta el 30 de junio de 2020 de la falta de justificación del **despido** que se realice por **causas relacionadas con el COVID-19** y la interrupción del cómputo de la **duración de los contratos temporales** afectados por el ERTE.

#### **...6) COMISIÓN TRIPARTITA:**

Por último, el Real Decreto-ley contempla además la creación de una **Comisión de Seguimiento tripartita** laboral del proceso de desconfinamiento entre los **Ministerios** de Trabajo y Economía Social, Inclusión y **Agentes Sociales** (CEOE, CEPYME, UGT y CCOO) para el **seguimiento de medidas** en la fase de excepcionalidad atenuada.

Como siempre, quedamos a su disposición para cualquier aclaración que necesiten.

Departamento Laboral - **FISKALAN**