

Núm. 39/2020

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

Barcelona, miércoles 13 de mayo de 2020.

Se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado, núm. 134 de fecha 13 de mayo de 2020](#), el [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 (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) y el Gobierno el día 8 de mayo de 2020.

Este real decreto-ley se estructura en un preámbulo, 5 artículos, 2 disposiciones adicionales y 3 disposiciones finales.

El presente real decreto-ley entrará en vigor al mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

### Expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

1. 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 por fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo mientras duren las causas establecidas en el mismo que impidan el reinicio de su actividad y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.
2. Las empresas y entidades con un ERTE por fuerza mayor en el que las causas establecidas en el Art. 22 del Real Decreto -ley 8/2020 les permitan la recuperación parcial de su actividad, se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial, y ello 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.

3. Las empresas y entidades deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia a los expedientes temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público Estatal de Empleo de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán 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.

### **Expedientes de regulación de empleo de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfiamiento**

Todos los expedientes de regulación de empleo de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes especialidades:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor.
- Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo por fuerza mayor la fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización del de fuerza mayor
- Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

### **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo**

1. Se mantendrán hasta 30 de junio de 2020 las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (medidas que favorecen a los trabajadores, relativas a que tendrán derecho a la prestación por desempleo aunque carezcan del período de cotización mínimo necesario o, que no se computa el tiempo en el que perciban la prestación a efectos de consumir los períodos máximos de percepción).
2. Se mantendrán hasta el 31 de diciembre de 2020 las medidas del Art. 25.6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, relativas a los trabajadores fijos-discontinuos.

## Medidas extraordinarias en materia de cotización relativas a los expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor

1. Las empresas y entidades que sigan con un ERTE de fuerza mayor, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020:
  - El 100% de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta a las empresas y entidades con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020.
  - El 75% de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta a las empresas y entidades con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020.
  
2. Para las empresas con ERTES de fuerza mayor parcial: se exonerarán las cotizaciones desde el reinicio de la actividad y hasta el 30 de junio, en los siguientes términos:
  - Trabajador que reinician su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio:
    - Empresas de menos de 50 trabajadores ( a 29 de febrero de 2020):
      - ✓ Mayo: 85% de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
      - ✓ Junio: 70% de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
    - Empresas de más de 50 trabajadores ( a 29 de febrero de 2020):
      - ✓ Mayo: 60% de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
      - ✓ Junio: 45% de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
  - Trabajador que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio:
    - Empresas de menos de 50 trabajadores ( a 29 de febrero de 2020):
      - ✓ Mayo: 60% de la aportación empresarial.
      - ✓ Junio: 45% de la aportación empresarial.
    - Empresas de más de 50 trabajadores ( a 29 de febrero de 2020):
      - ✓ Mayo: 45% de la aportación empresarial.
      - ✓ Junio: 30% de la aportación empresarial.
  
3. 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 la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

4. Estas exoneraciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

### Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal

1. Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a ERTES por fuerza mayor.
2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que apliquen ERTES por fuerza mayor y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán hacer reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se lleven a cabo este tipo de expedientes, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

Esta limitación no será de aplicación para aquellas entidades que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.

### Extensión de las prórrogas de los ERTES por fuerza mayor

Mediante acuerdo de Consejos de Ministros se podrá establecer una prórroga de los ERTES por fuerza mayor regulados en el Art.22 del Real Decreto Ley8/2020, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020, así como, prorrogar las exenciones a las cotizaciones o extenderlas a los ERTES basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo establecidas en el Art. 25.1 del Real Decreto-Ley 8/2020.

4

### Comisión de Seguimiento tripartita laboral

Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, que estará integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, para hacer un seguimiento de las medidas, intercambio de datos, propuesta y debate de las medidas que se propongan por el Ministerio de Trabajo y Economía Social o por cualquiera de las organizaciones.

En todo caso, esta Comisión, deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas expuestas en el apartado anterior en cuanto a las prórrogas de los ERTES y resto de medidas.

## Modificaciones al Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo: Art. 24.1, Art, 24.5 y Disposición Adicional Sexta

1. **Art. 24.1:** donde se establecía que la exoneración de cuotas de los ERTES por fuerza mayor será "mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada" ahora se modifica puesto que dicha exoneración será "durante los meses de marzo y abril".
2. **Art. 24.5:** se añade un nuevo apartado 5 al Art. 24 en el siguiente sentido *"Las exoneraciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesional y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones."*
3. **Disposición Adicional Sexta (Salvaguarda del empleo de los trabajadores afectados por ERTES durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad):** los cambios introducidos:
  - Se circunscribe la obligación del mantenimiento de empleo a los ERTES por fuerza mayor del Art. 22 del Real Decreto Ley 8/2020.
  - Se clarifica que se entiende por "reanudación de la actividad" la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.
  - El compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualesquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.
  - No se entiende incumplido dicho 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 este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. 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
  - Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.
  - No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.

- 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 al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

### Modificación del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo

Se modifica la Disposición final tercera del 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, en el sentido de que se amplía la vigencia hasta el 30 de junio de 2020 del Art. 2 relativo a las medidas extraordinarias para la protección del empleo y del Art. 5 sobre la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.