

laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 8/2020

13 de mayo de 2020

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

El Real Decreto-ley 18/2020 habilita a las empresas a prorrogar la vigencia de los ERTE por fuerza mayor hasta el día 30 de junio de 2020, introduce modificaciones en cuanto a la exoneración de cuotas de Seguridad Social, concreta el contenido del compromiso mantenimiento de empleo de trabajadores afectados por ERTE e introduce restricciones a la distribución de dividendos en determinadas circunstancias.

Entre las novedades introducidas por esta norma, destacan las siguientes.

1. Prórroga de los ERTE por fuerza mayor total y parcial hasta el 30 de junio de 2020:

- Continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un ERTE basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (fuerza mayor) 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 día 30 de junio de 2020. De tal modo, una vez llegado ese término, los trabajadores afectados deberán reincorporarse al trabajo en caso de no existir una medida alternativa adoptada por la empresa.
- 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 con base en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el día 30 de junio de 2020. Estas empresas y entidades deberán reincorporar a los trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo,



laffer

A B O G A D O S

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.
- Se mantiene la obligación de comunicar al SEPE las variaciones totales o parciales que vayan produciéndose en el ERTE.
- Mediante acuerdo del Consejo de Ministros, se podrá establecer una prórroga de los ERTE por fuerza mayor total o parcial, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el día 30 de junio de 2020.

2. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción:

- A los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción que sean iniciados tras la entrada en vigor de la norma se les seguirán aplicando las medidas excepcionales previstas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (procedimiento abreviado) 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 éste.

3. Medidas extraordinarias en materia de cotización:

- En casos de ERTE por situación de 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 trabajadores o más.



laffer

A B O G A D O S

- En casos de ERTE por situación de fuerza mayor parcial, se establece una exoneración parcial de cotizaciones, con el objetivo de fomentar la desafectación de trabajadores del ERTE, de acuerdo con las siguientes reglas:
 - Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad, la exención alcanzará el 85% de la aportación empresarial devengada en el mes de mayo y el 70% de la devengada en el mes de junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores o asimilados de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, y del 60% y 45% para las que tuvieran 50 trabajadores o más. Para ello, se tendrán en cuenta los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde el reinicio de la actividad.
 - Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en el mes de mayo de 2020 y el 45% de la devengada en el mes de 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 trabajadores o más.
- Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

4. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo:

- Las medidas de protección por desempleo generales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el día 30 de junio de 2020, extendiéndose hasta el día 31 de diciembre de 2020 aquellas referidas a los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos.



laffer

A B O G A D O S

5. Límites relacionados con reparto de dividendos y de 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 ERTE por fuerza mayor regulados por este real decreto-ley.
- Salvo que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran en alta menos de 50 trabajadores, o asimilados, las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a la prórroga de ERTE por fuerza mayor regulada en este real decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que apliquen estos ERTE, excepto si abonan previamente la parte correspondiente a la exoneración de cuotas de la seguridad social. Asimismo, se establece que no se tendrá en cuenta ese ejercicio en que no se distribuyan dividendos a efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios en caso de falta de distribución de dividendos (regulado en el art. 348.bis.1 de la Ley de Sociedades de Capital).

6. Aclaración de la obligación de salvaguarda de empleo:

- El compromiso de empleo se limita a los ERTE por fuerza mayor total o parcial.
- El mantenimiento de empleo será por un plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de trabajadores afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.
- El compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de los trabajadores afectados por dichos expedientes.
- No se considerará 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



laffer

A B O G A D O S

fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

- No se considerará incumplido dicho compromiso en los contratos temporales 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. Sin perjuicio de ello, se mantiene en vigor la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales afectados por un ERTE.
- 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.
- 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.
- Sin perjuicio de lo anterior, el compromiso se valorará en atención a circunstancias tales como las características específicas de los sectores y la normativa laboral aplicable, y en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico