

Índice

- A. Especialidades aplicables a los ERTes de fuerza mayor regulados en el RD-l 8/2020
 - B. Especialidades aplicables a los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (“ETOP”) comunicados a partir del desconfiamento
 - C. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo
 - D. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTes por fuerza mayor
- E. Límites en relación con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal durante el desconfiamento
 - F. Mantenimiento de empleo
- G. Limitación de las medidas extraordinarias para la protección del empleo y en materia de contratación temporal

Madrid, 14 de mayo de 2020

El 13 de mayo 2020 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo (el “RD-l 18/2020”). El RD-l 18/2020 incorpora medidas de carácter laboral que amplían y desarrollan las ya adoptadas mediante los reales decretos-leyes aprobados anteriormente, tales como el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (el “RD-l 8/2020”) y especialmente en lo que respecta a los Expedientes de Regulación de Empleo Temporal (“ERTES”) y condiciones aparejadas a los mismos.

En concreto, el RD-l 18/2020 establece las siguientes medidas:

A. Especialidades aplicables a los ERTES de fuerza mayor regulados en el RD-l 8/2020

Se establece que los ERTES por **fuerza mayor total** que ya estuviesen tramitados por empresas y cuya actividad no pueda ser reiniciada por la concurrencia de las causas motivadoras del mismo, mantendrán su duración hasta que desaparezcan las mismas y como máximo, hasta el próximo 30 de junio de 2020.

Se prevé la posibilidad de establecer una prórroga adicional de este tipo de ERTES y de las exenciones en materia de cotización explicadas más adelante, en atención a las restricciones de actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020, ello mediante acuerdo del Consejo de Ministros.

Por su parte, se prevé la existencia de ERTE por **fuerza mayor parcial** en aquellos casos en los que exista la posibilidad de recuperación parcial de la actividad de las empresas, también con fecha límite 30 de junio de 2020.

En estos casos, las empresas deberán proceder a reincorporar a los trabajadores afectados en la medida que sean necesarios para el desarrollo de la actividad, siempre primando las reducciones de jornada.

En cuanto a los tramites a llevar a cabo, las empresas deberán: (i) comunicar a la autoridad laboral la renuncia total del ERTE autorizado en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella, (ii) comunicar al SEPE la renuncia del ERTE, la modificación del ERTE que provoque la suspensión o regularización del pago de las prestaciones y las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto de la totalidad o parte de la plantilla afectada (tanto en lo que se refiere a su reincorporación total o en el porcentaje de actividad parcial correspondiente).

B. Especialidades aplicables a los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (“ETOP”) comunicados a partir del desconfinamiento

Se permite que las empresas puedan continuar con la presentación de este tipo de ERTEs regulados en el artículo 23 del RD-l 8/2020 siempre y cuando se inicien tras la entrada en vigor del presente RD-l 18/2020 y antes del 30 de junio de 2020 (incluido). Esta posibilidad podrá utilizarse también por las empresas que tuvieran vigente un ERTE por fuerza mayor.

Por otro lado, en aquellos casos en los que se inicie la negociación del ERTE ETOP tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor vigente en la empresa, la fecha de efectos del mismo se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

En relación con los ERTEs ETOP que ya hubiesen sido tramitados e implementados en las empresas, se prevé el mantenimiento de las condiciones acordadas y reflejadas en la comunicación final de la empresa.

C. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo

Se aclara cual es la duración de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25 del RD-l 8/2020.

Así, se limita la aplicación de los apartados 1 a 5 de dicho precepto hasta el próximo 30 de junio de 2020 (e.g. reconocimientos de las prestaciones por desempleo de aquellas personas que no cumplieren los requisitos para su acceso, no cómputo del tiempo de percibo de la prestación por desempleo a efectos de futuras percepciones de prestaciones, etc.) y se amplían hasta el próximo 31 de diciembre de 2020, las medidas relativas a las prestaciones por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

D. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTEs por fuerza mayor

Se limitan las exoneraciones de las cotizaciones de la Seguridad Social previstas en el RD-l 8/2020 (i.e. exoneración total en empresas de menos de 50 trabajadores y exoneración del pago del 75% en el resto) a los meses de marzo y abril de 2020.

En cuanto a los meses de mayo y junio de 2020, se mantienen las exoneraciones indicadas en el párrafo anterior solo para los casos en que las empresas continúen con ERTEs de fuerza mayor total.

En lo que respecta a los ERTEs por fuerza mayor parcial, se reduce el porcentaje de exoneración en función de los siguientes colectivos:

- (i) Respecto de los **trabajadores que reinicien su actividad** en empresas con menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020, desde el momento de la renuncia, la exención será del 85% de la aportación empresarial devengada en mayo y del 70% de la aportación devengada en junio de 2020, con respecto de los periodos y porcentajes de jornada trabajadores desde el reinicio de su actividad.

En caso de superar los 50 trabajadores en la fecha mencionada, los porcentajes de exoneración serán del 60% en las aportaciones devengadas en mayo y del 45% en las aportaciones devengadas en junio de 2020.

- (ii) Respecto de los trabajadores que **continúen con sus contratos suspendidos** en empresas con menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020, desde el momento de la renuncia, la exención se reducirá del 100% al 60% de la aportación empresarial devengada en mayo y al 45% de la aportación devengada en junio, con respecto de los periodos y porcentajes de jornada trabajadores desde el reinicio de su actividad.

En caso de superar los 50 trabajadores en la fecha mencionada, los porcentajes se reducen al 45% en las aportaciones devengadas en mayo y al 30% en las aportaciones devengadas en junio de 2020.

Las exoneraciones mencionadas se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, que deberá comunicar la situación de fuerza mayor total o parcial y la identificación de las personas afectadas y el periodo de suspensión o reducción de jornada.

E. Límites en relación con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal durante el desconfinamiento

Se prohíbe expresamente que las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales implementen ERTes de fuerza mayor durante el desconfinamiento.

También se establece como requisito para acogerse a las previsiones de los ERTes por fuerza mayor y beneficiarse de los recursos públicos, que las empresas no procedan al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen estos ERTes, excepto si las mismas proceden previamente a la devolución de las cuotas de la Seguridad Social de las que han sido exoneradas durante estos procedimientos.

Esta limitación de repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social.

F. Mantenimiento de empleo

Se esclarece que el compromiso de mantenimiento de empleo afecta a las empresas que han llevado a cabo un ERTE por fuerza mayor. Se precisa también que la duración de 6 meses de dicho compromiso comenzará a contar desde la fecha de reanudación de la actividad, definida como la fecha de reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, aun cuando ésta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

Se entenderá incumplido este compromiso si se realizan despidos o extinciones de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE por fuerza mayor, aclarándose que los siguientes supuestos no conllevaran el incumplimiento: (i) despido disciplinario declarado procedente, (ii) dimisión, (iii) muerte, (iv) jubilación, (v) incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, (vi) fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, ni (vii) la extinción de los contratos temporales por expiración del tiempo convenido, por la realización de la obra o servicio que constituya su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Por su parte, se mantiene la valoración por parte de la Autoridad Laboral del cumplimiento de este compromiso en aquellos sectores y empresas, 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.

Adicionalmente, las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores, no se verán afectadas por esta obligación.

Por último, como otra de las novedades más importantes, se aclaran las consecuencias en caso de incumplimiento, consecuencias que consistirán en la devolución de las cotizaciones de las que han sido exoneradas, pero precisándose que podrá solicitarse la totalidad de las mismas con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

G. Limitación de las medidas extraordinarias para la protección del empleo y en materia de contratación temporal

Se mantiene la vigencia hasta el 30 de junio de 2020 de los artículos 2 y 5 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.

Lo anterior implica que hasta dicha fecha: (i) las situaciones de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la situación actual del Covid-19 no se considerarán causas legítimas para justificar despidos ni extinciones de

Pérez-Llorca

contrato y que (ii) la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad de trabajadores afectados por ERTes vinculados al Covid-19 –tanto por fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción– supondrá la interrupción del cómputo de la duración y de los correspondientes periodos de referencia.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 14 de mayo de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.