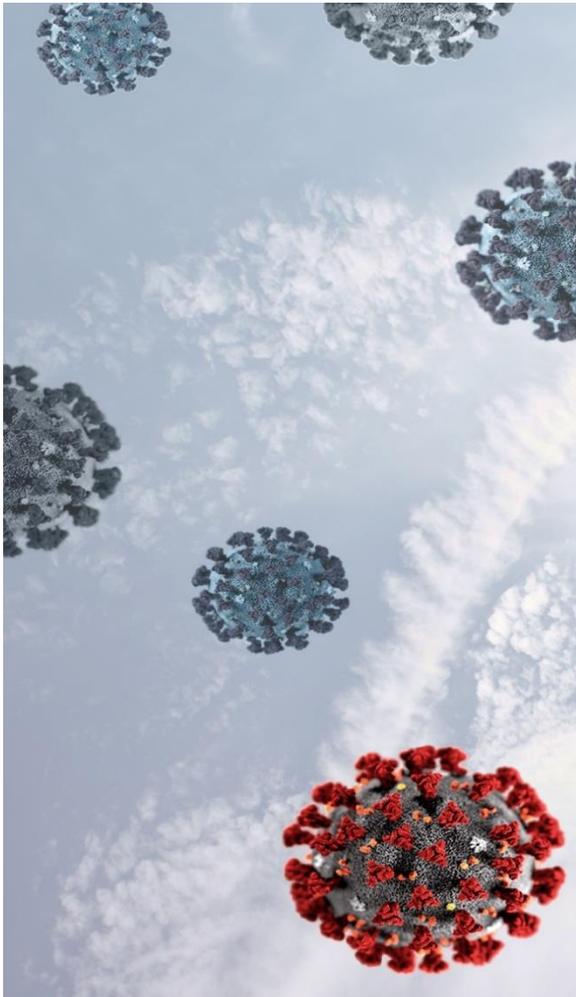

Real Decreto-ley 18/2020: prórroga de los ERTE y del mantenimiento del empleo

Legal flash

13 de mayo de 2020

El **BOE** de 13.05.2020 ha publicado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que plasma el Acuerdo Social en Defensa del Empleo, firmado por el presidente del Gobierno y los agentes sociales. Ha entrado en vigor el mismo día de su publicación en el BOE.



El RDL 18/2020 recoge un conjunto de medidas laborales que ahondan en la flexibilización de los mecanismos de suspensión de los contratos de trabajo y de otras medidas, con el objetivo de:

- Prorrogar la vigencia de los ERTE por fuerza mayor, como máximo, hasta 30 de junio de 2020.
- Facilitar la transición hacia la recuperación gradual de la actividad empresarial, mediante el tránsito hacia las reducciones de jornada.
- Incentivar la reincorporación de trabajadores a través de una ampliación de los supuestos en los que las empresas pueden exonerarse de las cuotas de Seguridad Social.
- Extender la prohibición de despedir con causa en el COVID-19 hasta 30 de junio de 2020.
- Para las empresas que hayan realizado un ERTE por fuerza mayor, concretar el alcance del compromiso de mantener el empleo y limitar su posibilidad de repartir dividendos entre sus socios.
- Concretar la garantía de mantenimiento del empleo en las empresas en riesgo de concurso.



ERTE por fuerza mayor: prórroga y nuevas exoneraciones

¿Hasta cuándo se puede mantener un ERTE por fuerza mayor?

- Hasta el 30 de junio de 2020 para aquellas empresas que no puedan reanudar su actividad por causas de fuerza mayor antes de esa fecha, entre otras causas.
- El Gobierno, previa consulta a la Comisión Tripartita, podrá aprobar la posible prórroga de los ERTE más allá del 30 de junio.

¿Qué debe hacer la empresa que quiera recuperar parcialmente su actividad?

- La empresa que recupere parcialmente su actividad deberá reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE “*en la medida necesaria*”, primando los ajustes en términos de reducción de jornada (es decir, anticipando la reducción de jornada frente a la desafectación completa, para evitar los “*tiempos de exposición*” de las personas trabajadoras en los centros de trabajo).
- El procedimiento variará en función del escenario:
 - En caso de renuncia total al ERTE, la empresa debe comunicarlo al SEPE y tiene un plazo de hasta 15 días para comunicarlo a la autoridad laboral.
 - En caso de pasar a ERTE parcial, la empresa deberá comunicar al SEPE las variaciones en los datos de personas trabajadoras incluidas en el ERTE.

¿Puede la empresa seguir aplicándose la exoneración de cuotas de la Seguridad Social, a pesar de la desafectación de trabajadores del ERTE por fuerza mayor?

- Por un lado, el RDL 18/2020 mantiene la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social para las empresas que continúen en **ERTE de fuerza mayor total**:

PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA			
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Mayo 2020	Junio 2020
Menos de 50	Todos los afectados por el ERTE	100%	100%
Más de 50		75%	75%

- Por otro lado, para las empresas inmersas en un **ERTE por fuerza mayor parcial** se establecen diferentes tramos, en función del mes, del número de personas trabajadoras de la empresa y de su afectación por el ERTE, que incentivan el retorno a la actividad.



PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA			
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Mayo 2020	Junio 2020
Menos de 50	Reincorporados	85%	70%
Más de 50		60%	45%
Menos de 50	Siguen suspendidos	60%	45%
Más de 50		45%	30%

¿Cuál es el procedimiento para aplicar la exoneración de cuotas de la Seguridad Social?

- Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS 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 del periodo de la suspensión o reducción de jornada.

ERTE por causas objetivas

¿Qué debe hacer una empresa que prevea que va a seguir teniendo problemas económicos o productivos tras la finalización del ERTE por fuerza mayor o después del 30 de junio?

- La empresa puede negociar un ERTE por causas ETOP con la representación legal de los trabajadores (o, en su caso, una comisión *ad hoc* de trabajadores de la empresa), que no requiere autorización administrativa.
- Si lo hace antes del 30 de junio, deberá seguir el procedimiento abreviado y especial previsto en el artículo 23 del RDL 8/2020 (Legal Flash [aquí](#)).
- La negociación puede iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.
- Si se negocia tras la finalización del ERTE por fuerza mayor, los efectos de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos se retrotraerán a la fecha de finalización de los ERTE por causa de fuerza mayor.

Desempleo

¿Hasta cuándo podrán los trabajadores disfrutar de las medidas extraordinarias por desempleo?

- Hasta 30 de junio de 2020 se seguirán aplicando las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo previstas en los apartados 1 a 5 del art. 25 del RDL 8/2020 (sin periodo de carencia previo y sin consumo de prestaciones futuras).
- A partir de esa fecha -salvo prórroga- se aplicaría la prestación ordinaria por desempleo.



- La protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos (art. 25.6 RDL 8/2020) se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020.

Límite al reparto de dividendos y paraísos fiscales

¿Qué limitación se ha establecido para las empresas que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales?

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

¿Pueden las empresas que han aplicado un ERTE con exoneración de cuotas repartir dividendos?

- Las empresas con 50 o más trabajadores de alta (o asimilados al alta) a 29 de febrero de 2020 y que repartan dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTE (en el caso más habitual, el 2020) deberán abonar previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.
- A estos efectos, deberá analizarse caso a caso qué distribuciones a los socios entrarían dentro de este supuesto.
- Para evitar que la falta de distribución de dividendos genere un derecho de separación de los socios conforme al art. 348bis.1 Ley de Sociedades de Capital, se establece que el ejercicio 2020 no se tendrá en cuenta a esos efectos.

Prohibición de despedir y contratos temporales

¿Hasta cuándo se ha ampliado la prohibición de despedir con base en causas relacionadas con el COVID-19?

Hasta 30 de junio de 2020. Habrá que analizar caso por caso las consecuencias en caso de incumplimiento.

¿Hasta cuándo se mantiene la suspensión del cómputo del plazo de los contratos temporales afectados por un ERTE de suspensión?

Hasta 30 de junio de 2020. Habrá que analizar caso por caso las consecuencias en caso de incumplimiento.



Si la empresa en ERTE por fuerza mayor se ha aplicado las exoneraciones de cuotas previstas y realiza despidos más adelante, ¿cómo le afectará la garantía de salvaguarda del empleo?

- Si despide a trabajadores afectados por el ERTE, se expone a incumplir el compromiso de mantenimiento del empleo.
- Para que tales extinciones conlleven un incumplimiento de la garantía de salvaguarda del empleo, deberán reunir los siguientes requisitos:
 - Bastará la extinción del contrato de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE.
 - Deberá tener lugar durante los 6 meses siguientes a la reincorporación total o parcial de los trabajadores afectados por el ERTE al trabajo efectivo.
 - La extinción deberá producirse por causas no inherentes al trabajador, por lo que sí podrá la empresa afrontar las siguientes extinciones sin que constituyan incumplimiento del citado compromiso: *despido disciplinario declarado como procedente; dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora; no llamamiento de fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo; fin de contrato temporal 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.*
 - Se tendrán en cuenta la alta variabilidad o estacionalidad del empleo para modular la exigencia de cumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo.
- El incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo obligará a la empresa a reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultó exonerada, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.
- No obstante, la empresa no deberá cumplir este compromiso de mantenimiento del empleo si está incurso en situación de riesgo concursal, en los términos del artículo 5.2 de la Ley Concursal. Este precepto prevé la presunción de conocimiento del estado de insolvencia del deudor cuando se produzcan los supuestos que permitirían solicitar el concurso necesario por un acreedor (los llamados “hechos reveladores de la insolvencia”). A estos efectos, deberá analizarse caso a caso qué situaciones entrarían dentro de esta excepción.



Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

