



IBARRA

abogados y economistas

ibarra@despachoibarra.es

MIGUEL VILLANUEVA N° 1-1° A 26001 LOGROÑO

TF 941257121 FAX 941238043

www.despachoibarra.es

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

1. MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO.

Ponemos en su conocimiento las medidas introducidas por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

El Real Decreto Ley diferencia dos situaciones relativas a empresas que están en situación de ERTE de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo:

1.1 Empresas que tienen prohibida la actividad: ERTE fuerza mayor total

Continuarán en situación de **fuerza mayor total** derivada del COVID-19 las empresas que tengan vigente un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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 30 de junio de 2020.

1.2 Empresas que tengan recuperada su actividad: ERTE fuerza mayor parcial

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 en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.

Estas empresas y entidades deberán proceder a la reincorporación de 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.

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.



En todo caso, estas empresas 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.

Se posibilita la **tramitación de procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**, de forma que a partir de las distintas fases de desconfiamiento se facilitará la transición de los ERTES de fuerza mayor a los ERTES basados en causas ETOP, permitiéndose la tramitación de éstos estando vigentes los primeros, siendo la fecha de inicio del nuevo ERTE la de finalización el ERTE de fuerza mayor

Las medidas de **protección por desempleo** previstas en el Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020, salvo las de los fijos-discontinuos que serán de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2020.

Exoneración de las cotizaciones sociales.

En relación con la **exoneración de las cotizaciones sociales** se distinguen dos situaciones:

a) ERTE de fuerza mayor total se establece una exoneración del 100% de las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas de menos de 50 trabajadores.

b) ERTE de fuerza mayor parcial se diferencian dos supuestos, en función de si se reanuda o no la actividad:

-Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad la exención alcanzará el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

-Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y



el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

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 de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, 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, a través del Sistema RED.

Se podrá establecer una **prórroga de los expedientes de regulación de empleo basados en fuerza mayor total**, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

2. MEDIDAS RELACIONADOS CON LA SALVAGUARDA DEL EMPLEO.

Las medidas extraordinarias estarán sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

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.



3. MEDIDAS RELACIONADAS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS

Existe una **limitación al reparto de dividendos en empresas acogidas al ERTE** correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto:

- a) Si la empresa abona previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.
- b) Si la empresa a fecha de 29 de febrero de 2020 tuviera menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

Por otro lado, no se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos debido al ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el artículo 348.bis.1 de la Ley de Sociedades de Capital.