



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

Mayo, 2020



International
Attorneys
& Advisors

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

Se impone la necesidad, tras este periodo excepcional y transitorio derivado del COVID-19, de reactivar de manera progresiva la economía, mediante la dinamización de aquellos sectores cuya actividad continúa limitada por restricciones sanitarias derivadas, entre otras situaciones, por las medidas de confinamiento y contención acordadas en el marco del estado de alarma.

El objetivo de este Real Decreto es proporcionar una respuesta ponderada ante la situación descrita, teniendo en consideración los efectos que la emergencia sanitaria y las medidas de contención y las limitaciones han causado en la actividad de las empresas y en los contratos de trabajo, y en especial sobre las rentas salariales, a la par que atender al panorama de desescalada y a la reanudación progresiva de la actividad económica, que requiere de los mecanismos de sostén, racionalidad social y protección necesarios.

ENTRADA EN VIGOR: 13.05.2020

VIGENCIA: Durante el Estado de Alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas.



International
Attorneys
& Advisors

ESPECIALIDADES APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO BASADOS EN LAS CAUSAS RECOGIDAS EN EL ARTÍCULO 22 DEL REAL DECRETO- LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO

1. A partir de la entrada en vigor del Real Decreto – ley 18/2020, de 12 de mayo, en fecha 13.05.20, **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 **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.**

2. Se encontrarán en situación de **fuerza mayor parcial** derivada del COVID-19, las 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 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.**



International
Attorneys
& Advisors

ESPECIALIDADES APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO BASADOS EN LAS CAUSAS RECOGIDAS EN EL ARTÍCULO 22 DEL REAL DECRETO- LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO

3. Las empresas y entidades comentadas con anterioridad :

- 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.
- Comunicar al **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** las **variaciones en los datos** contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo a consecuencia de **la renuncia** a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación.
Asimismo, se deberá comunicar al SEPE 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 se reincorporen trabajadores al trabajo efectivo.



International
Attorneys
& Advisors

PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN COMUNICADOS A PARTIR DEL DESCONFINAMIENTO

Los procedimientos de Regulación Temporal de Empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que se inicien **tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020**, les resultará de aplicación las especialidades del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 para su tramitación (plazos más reducidos para una tramitación más rápida).

Cuando el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un Expediente Temporal de Regulación de Empleo por causas de fuerza mayor, en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, **la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.**

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

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, **resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020**, que recordamos son:

Los trabajadores afectados por procedimientos de suspensión de contratos o reducciones de la jornada de trabajo por cualquier causa: económica, organizativa, productiva, técnica o de fuerza mayor, tendrán derecho a solicitar la **prestación por desempleo** en los siguientes términos:

- Derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo aunque carezca del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Estas medidas serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron

suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

Se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva con las siguientes **especialidades** respecto a la cuantía y duración:

- La base reguladora será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.
- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.



International
Attorneys
& Advisors

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020**, que son las percibidas por los **trabajadores fijos discontinuos**:

1. Las prestaciones por desempleo percibidas por los **trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos** que se repiten en fechas ciertas, que **hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19** durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, **podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.**
2. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se **estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo.** En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.
3. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se **reconocerá de oficio** por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.



International
Attorneys
& Advisors

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

1. Las empresa y entidades que continúen en situación de **fuerza mayor total**, basado en un ERTE del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, que no puedan reiniciar su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020:

Quedarán exoneradas respecto a las **cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020**, del **abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.**

Si tuvieran **50 trabajadores o más**, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar **alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.**

2. Las empresas y entidades en situación de **fuerza mayor parcial**, basado en un ERTE del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuyas causas permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020:

Quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los **porcentajes y condiciones que se indican a continuación:**



MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

a) Respecto de trabajadores **que reinicien su actividad** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, 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 tenga menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a **29 de febrero de 2020**.

Si en esa fecha la empresa tiene 50 o más trabajadores, **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**.

b) Respecto a los trabajadores que **continúen con las 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 tenga menos de 50 trabajadores a fecha **29 de febrero de 2020**.

Si en esa fecha la empresa tiene 50 o más trabajadores, la exención alcanzará **el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020**. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.



International
Attorneys
& Advisors

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

APLICACIÓN DE LAS EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN :

1. 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.
2. La 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 de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo

A efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la **verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo** por el período de que se trate.



International
Attorneys
& Advisors

EXTENSIÓN DE LOS ERTES POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR, Y DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y DE COTIZACIÓN

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros **se podrá** establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020. Así como, extender las exenciones en la cotización y las medidas de protección por desempleo.



International
Attorneys
& Advisors

MODIFICACIÓN DEL 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 apartado 1 del artículo 24 queda modificado de la siguiente manera en relación **con las exoneraciones de cuotas:**

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la **TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial**, así como del relativo a las cuotas por **conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de marzo y abril de 2020**, cuando, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tuviera 50 o más personas trabajadoras, la exoneración de la obligación de cotizar **alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.**



SALVAGUARDA DEL EMPLEO

La disposición adicional sexta en relación con la obligación **de mantenimiento del empleo** queda modificado como sigue:

1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley **por ERTEs de fuerza mayor** 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**, entendiendo 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.**

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



SALVAGUARDA DEL EMPLEO

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.

3. El compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores, teniendo en cuenta las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

4. 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.

5. 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.

Benow International
PARTNERS Attorneys
& Advisors

Teléfono: +34 91 907 35 00
Fax: +34 91 907 29 12
info@benow.es
C/ Alfonso XII 38. 3ª Pl.
Madrid 28014

benow.es