



Resumen del Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo de 2020

Hoy, 13 de mayo, se ha publicado el **Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo**, de medidas sociales en defensa del empleo. El decreto aprobado es fruto del diálogo social y del acuerdo conseguido entre gobierno, patronales y sindicatos el pasado 8 de mayo. Las medidas pretenden dar una respuesta adecuada para que las empresas adopten los ajustes dinámicos necesarios que les permita transitar hacia una “nueva normalidad”, salvaguardar el empleo y proteger especialmente los trabajadores y trabajadoras.

Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor y de los ERTE de fuerza mayor parcial (artículo 1 RD Ley 18/2020)

Desde hoy mismo, 13 de mayo, continuarán en situación de fuerza mayor total derivada de la Covid-19, aquellas empresas y entidades que estén en la actualidad con un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor (artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo), y que continúen afectadas por las causas de fuerza mayor que impidan el reinicio de su actividad, mientras estas perduren y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020. (Ver causas de fuerza mayor en el apartado 2 del documento de “Escenarios laborales” que encontraréis en el siguiente enlace):

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/ugt_cat_escenaris_laborals_coronavirus_cat.pdf

Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada de la Covid-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, desde el momento en que las causas de la fuerza mayor permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020. Estas empresas y entidades deberán reincorporar a los trabajadores y trabajadoras afectados por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, prevaleciendo la reducción de jornada.

Ampliación de la prórroga (Disposición adicional primera RD Ley 18/2020)

Mediante el acuerdo alcanzado en el Consejo de Ministros, se puede establecer una ampliación de la prórroga de los ERTE por fuerza mayor si, llegado el 30 de junio de 2020, persisten las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias.

Este acuerdo puede prorrogar las medidas extraordinarias en materia de cotización reguladas en el artículo 4, o incluso extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, por el periodo de tiempo y porcentajes que se determinen.

Procedimiento de comunicación

Las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad y las trabajadoras y trabajadores pueden volver a desarrollar sus tareas con carácter total o parcial con el único requisito de comunicarlo:

- A la autoridad laboral competente, con carácter previo de 15 días, la renuncia total de la medida excepcional,
- Al SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) las posibles variaciones en la jornada de las personas afectadas y los efectos sobre la protección de desempleo de estas.

Medidas extraordinarias en materia de cotización (artículo 4 RD Ley 18/2020¹)

Las empresas y entidades que estén en situación de ERTE de fuerza mayor, quedan exoneradas del abono de:

- La aportación empresarial a la Seguridad Social en los meses de mayo y junio de 2020.
- Las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores/as, o asimilados a estos, en situación de alta a la Seguridad Social. Si estas empresas y entidades tienen 50 o más trabajadores y trabajadoras, o asimilados a estos, en situación de alta a la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar es del 75% de la aportación empresarial.

¹ Este nuevo precepto modifica el artículo 24.1 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo.



Las empresas y entidades que se encuentren en situación de ERTE por fuerza mayor parcial quedan 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:

- a) Para los trabajadores y trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia, la exención es la siguiente:
 - a. En empresas de 50 o más trabajadores/as:
 - i. El 85% de la aportación empresarial reportada el mayo de 2020 y
 - ii. El 70% de la aportación empresarial reportada el junio de 2020.
 - b. En empresas de 50 o más trabajadores/as:
 - i. La exención llega al 60% de la aportación empresarial reportada el mayo de 2020 y
 - ii. El 45% de la aportación empresarial reportada el junio de 2020.
- b) Para los trabajadores y trabajadoras de empresas que continúen en un ERTE, la exención llega a:
 - a. En empresas de menos de 50 trabajadores/as:
 - i. El 60% de la aportación empresarial reportada el mayo de 2020 y
 - ii. El 45% de la aportación empresarial reportada el junio de 2020.
 - b. En empresas de 50 o más trabajadores/as:
 - i. La exención conseguirá el 45% de la aportación empresarial reportada el mayo de 2020 y
 - ii. El 30% de la aportación empresarial reportada el junio de 2020.

Las exoneraciones se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor o parcial, así como de la identificación de los trabajadores y trabajadoras afectados.

Estas nuevas exoneraciones que se regulan irán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del SEPE en el caso de la aportación empresarial por desempleo y por formación profesional, y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financien sus prestaciones (disposición final primera dos del RD Ley 18/2020).

Compromiso de mantenimiento del empleo por parte de la empresa. Disposición final primera tres RD Ley 18/2020)

Estas medidas extraordinarias quedarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses (esto ya se regulaba en el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo).

Con este nuevo RD Ley, este compromiso se entenderá incumplido si se produce un despido o la extinción de los contratos de cualquier persona afectada por este tipo de expedientes. Hay excepciones, como son los despidos disciplinarios declarados como procedentes o el llamamiento de los trabajadores y trabajadoras con contrato fijo discontinuo, cuando esta no suponga un despido sino su interrupción, entre otras.

En el caso concreto de los contratos temporales, el compromiso del mantenimiento de el empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato finalice por expiración del tiempo acordado o la realización de la obra o servicio no pueda realizarse de forma inmediata.

Este compromiso se valorará en atención a las características específicas de los diferentes sectores, teniendo en cuenta las especificidades de aquellas empresas que presenten una alta variabilidad o estacionalidad.

La exigencia de este compromiso no será aplicable a las empresas con riesgo de concurso de acreedores.

Las empresas que lo incumplan deberán abonar la totalidad del importe de las cotizaciones que fueron exoneradas de pagar, con recargo y con los intereses de demora correspondientes.



Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción comunicados a partir del desconfiamento (artículo 2 RD Ley 18/2020)

Los procedimientos de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados a partir de hoy, 13 de mayo y hasta el 30 de junio de 2020, los será de aplicación las mismas especialidades recogidas en el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, con las siguientes consideraciones:

1. La tramitación de estos expedientes puede iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal por la fuerza mayor.
2. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie después de la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo (artículo 3 RD Ley 18/2020)

Se continuarán aplicando hasta el 30 de junio de 2020, las medidas de protección por desempleo recogidas en los apartados del 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, que son:

- Cobrarán prestación de paro todos los trabajadores y trabajadoras afectados por un ERTE, aunque no tengan el periodo mínimo de cotización (los 12 meses cotizados en los últimos 6 años.)
- La suspensión no consume paro, se pone en marcha el contador a cero. Por lo tanto, los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no perjudicarán el reconocimiento de futuras prestaciones de 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 en materia de protección por desempleo de los trabajadores y trabajadoras fijas discontinuos y de los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020. (Consultad el apartado 4 del documento de "Escenarios", donde encontraréis información más detallada en el enlace siguiente):

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/ugt_cat_escenaris_laborals_coronavirus_cat.pdf

Límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal (artículo 5 RD Ley 18/2020)

- Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados de paraísos fiscales según la normativa vigente, no pueden acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.
- Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor y que utilicen los recursos públicos destinados a estos, no podrán hacer el reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los expedientes de regulación de empleo, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.

Esta limitación no será aplicable para aquellas entidades que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores/oras, o asimiladas a estos, en situación de alta a la Seguridad Social.

Comisión de Seguimiento tripartita laboral (Disposición adicional segunda RD Ley 18/2020)

Se crea una comisión de seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfiamento, que estará integrada por las personas designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO.

Esta Comisión tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se estén adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de los datos y de información recogida por las



Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo - Resumen

Elaborado por Unió General de Treballadors de Catalunya. www.ugt.cat Actualizado a 13 de mayo de 2020



organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía social sobre este tema, así como la **propuesta y debate de aquellas medidas que proponga** este o cualquiera de las organizaciones que la integren.

Esta Comisión, en cualquier caso, tendrá que ser consultada, con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas recogidas en la disposición adicional primera.

Otros

La vigencia de la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad se alarga hasta el 30 de junio de 2020 (Disposición final segunda RD Ley 18/2020).