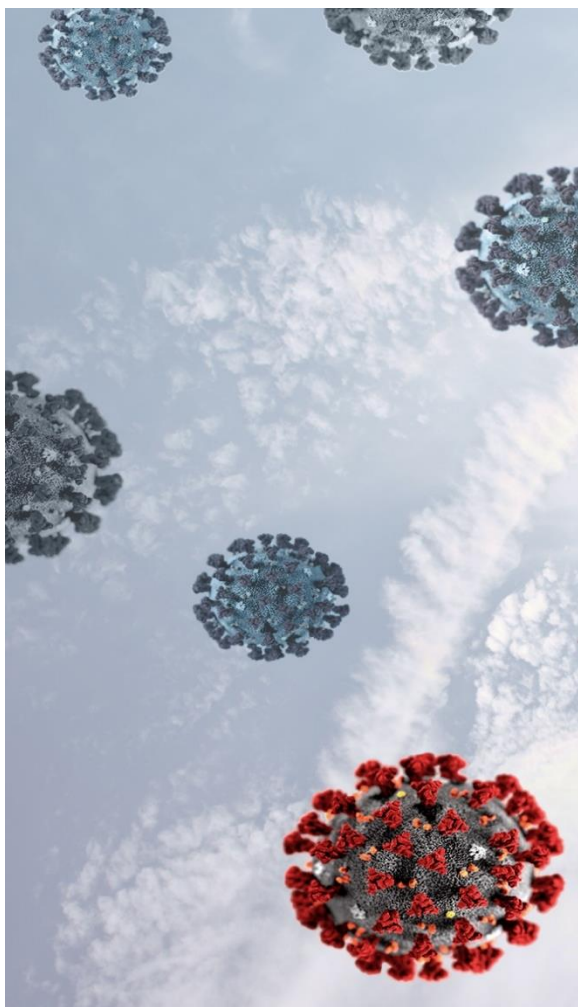


# Real Decreto-ley 18/2020: prórroga de los ERTE, de exoneraciones y de otras medidas

Legal flash

8 de junio de 2020

El **BOE** de 13.05.2020 publicó 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 Gobierno y los agentes sociales. Entró en vigor el mismo día de su publicación en el BOE y su contenido ha sido flexibilizado a través de consultas resueltas por la Dirección General de Trabajo y de boletines emitidos por la TGSS.



**El RDL 18/2020 pretende garantizar e incentivar a las empresas para que recuperen a trabajadores de los ERTE cuando sea posible, ello sin descuidar la continuidad de otras medidas para evitar extinciones. Al efecto, se adoptan las siguientes soluciones:**

- Limitar la vigencia de los ERTE por fuerza mayor, como máximo, hasta 30 de junio de 2020.
- Introducir las nociones de fuerza mayor “total” y “parcial”, para obligar en este último caso a la desafectación definitiva de trabajadores del ERTE.
- Incentivar la reincorporación de trabajadores extendiendo la posibilidad de exoneración de las cuotas de Seguridad Social a los trabajadores recuperados.
- 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.
- Excepcionar la garantía de mantenimiento del empleo en las empresas en riesgo de concurso.



---

## ERTE por fuerza mayor: prórroga y nuevas exoneraciones

### ¿Hasta cuándo podrá extender la empresa su ERTE por fuerza mayor?

- Como máximo hasta el 30 de junio de 2020, salvo que la fuerza mayor causante del ERTE derive de un riesgo contagio o de otra limitación gubernamental que persista más allá de esa fecha.
- No obstante, el Gobierno, previa consulta a la Comisión Tripartita, podrá aprobar la posible prórroga de los ERTE por fuerza mayor más allá del 30 de junio.

### ¿Qué diferencia existe entre fuerza mayor total y parcial a partir del 13 de mayo?

- El ERTE por fuerza mayor podrá continuar los meses de mayo y junio de dos formas:
  - o bien como fuerza mayor total, en el caso de que persistan las restricciones a su actividad que impidan reanudarla y recuperar nuevos trabajadores,
  - o bien como fuerza mayor parcial, si se han levantado restricciones y ello directa o indirectamente permite recuperar actividad y trabajadores.
- Las empresas deberán declarar a la TGSS qué fuerza mayor les afecta a través del Sistema RED a partir de 1 de junio, como requisito para poder acceder a las exoneraciones de cuota previstas.

### ¿Puede la empresa decidir si está en fuerza mayor total o parcial o rescatar a trabajadores del ERTE y volver a incluirlos?

- Sí, los posteriores criterios interpretativos de la Dirección General de Trabajo y de la TGSS, comunicados a través de distintos oficios y boletines del Sistema RED, han flexibilizado la aplicación de estas medidas, permitiendo a las empresas una mayor margen de maniobra, lo que no exime, sin embargo, de contar con la debida justificación objetiva de las decisiones que se adopten, que podrán revisarse más adelante por la Inspección de Trabajo y los Tribunales.
- En cuanto a la declaración de fuerza mayor parcial se han introducido facilidades tales como las siguientes: (i) que corresponde a la empresa valorar si, pese al levantamiento de restricciones, está en disposición de reanudar la actividad desde la perspectiva del negocio; (ii) que las actividades preparatorias de la reanudación de la actividad no se consideran inicio de la fuerza mayor parcial; (iii) que puede declararse fuerza mayor parcial en unos centros de trabajo y fuerza mayor total en otros para un mismo ERTE; (iv) que pueda rescatarse a trabajadores del ERTE, incluso a toda la plantilla (sin comunicar la renuncia total al ERTE), y afectarlos de nuevo posteriormente si la actividad no termina de recuperarse, pudiendo acceder de nuevo a las exoneraciones de cuota correspondientes.



## ¿Qué consecuencias conlleva que la fuerza mayor sea total?

- Por un lado, la empresa podrá mantener afectados por el ERTE a sus trabajadores.
- Por otro lado, el RDL 18/2020 permite a la empresa instar la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social de mayo y junio con el siguiente alcance:

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%

## ¿Qué consecuencias conlleva que la fuerza mayor sea parcial?

- La empresa 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, priorizando la reducción de jornada frente a la desafectación completa, para evitar los “*tiempos de exposición*” de las personas trabajadoras en los centros de trabajo).
- La empresa deberá realizar las siguientes comunicaciones:
  - Si reincorpora a toda la plantilla, procederá a comunicar una renuncia total al ERTE, al SEPE con carácter previo y a la Autoridad Laboral en un plazo de 15 días.
  - En caso reincorporar a parte de la plantilla afectada por el ERTE, en su jornada ordinaria o con reducción de jornada, la empresa deberá comunicarlo al SEPE con carácter previo. No se exige hacerlo a la Autoridad Laboral, pero puede ser conveniente.
- La empresa podrá solicitar la exoneración de cuotas de Seguridad Social tanto para los trabajadores que permanecen en el ERTE como para los que recupera, en los siguientes 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%



---

## ERTE por causas objetivas

¿Qué posibilidades contempla el RDL 18/2020 al ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP) ante la finalización del ERTE por fuerza mayor o después del 30 de junio?

- Recordemos que el ERTE por causas ETOP exige una negociación con la representación legal de los trabajadores (o, en su caso, una comisión *ad hoc* de trabajadores de la empresa), y 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 el 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 distribución de dividendos a los socios entrarían dentro de este supuesto, así como cuál sería el alcance de su incumplimiento.
- 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, contratos temporales y mantenimiento del empleo

### ¿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 del 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 del 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 determinadas extinciones sin que constituyan incumplimiento del citado compromiso.
  - 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 del 20% 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

