

Principales medidas incluidas por el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo

13 de mayo de 2020

Expedientes de Regulación de Empleo Temporal ("ERTE") por Fuerza Mayor tramitados por el art. 22 del RDL 8/2020

- A partir del 13 de mayo de 2020, continuarán en situación de **fuerza mayor total** derivada del COVID-19, aquellas empresas que hubieran aplicado un ERTE de fuera mayor, mientras duren la causas que motivaron el mismo y como máximo hasta el **30 de junio de 2020**.
- Se encontrarán en situación de **fuerza mayor parcial** derivada del COVID-19, aquellas empresas que hubieran aplicado un ERTE de fuera mayor pero que puedan recuperar parte de su actividad. Ese reconocimiento se entenderá desde el momento en el que se permita la recuperación parcial de su actividad y como máximo hasta el **30 de junio de 2020**.

Estas empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando la reducción de jornada.

- Se deberá comunicar la situación de renuncia total a la **fuerza mayor** en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de dicha renuncia, previa comunicación al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

ERTE por causas productivas, técnicas, organizativas o productivas ("ETOP") tramitados por el art. 23 del RDL 8/2020

- La tramitación de estos ERTES podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.
- Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor la fecha de efectos del ERTE ETOP se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE de fuerza mayor.

- Los ERTES ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor del RDL 18/2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- Los trámites especiales previstos en el RDL 8/2020 se mantendrán en vigor hasta el 30 de junio de 2020. No obstante, de forma excepcional el Consejo de Ministros podrá extender su vigencia para determinados sectores de actividad.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para ERTES por Fuerza Mayor y ERTES ETOP

- Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del RDL 8/2020 resultarán aplicables solo hasta el **30 de junio de 2020**.

Esto implica que, a partir del 30 de junio de 2020, **dejará de ser aplicable**:

- El reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo de aquellos trabajadores afectados por un ERTE y que carecieran del periodo de ocupación cotizada mínimo.
 - No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
 - La posibilidad de acogerse a estas medidas las personas con condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tuvieran previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
 - La posibilidad de acogerse a dichas medidas todos los trabajadores afectados tanto (i) si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo (ii) como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
 - Las especialidades establecidas respecto de la cuantía y duración de la prestación contributiva, de forma que ésta ya no se extenderá hasta la finalización del período del ERTE.
- Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos resultarán aplicables hasta el **31 de diciembre de 2020**.

Medidas extraordinarias en materia de cotización para las empresas que hubieran aplicado un ERTE por Fuerza Mayor

- **ERTE por fuerza mayor total:**
 - **Empresa con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** La TGSS exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas que hubieran realizado un ERTE por fuerza mayor del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 LGSS y del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
 - **Empresa con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** La obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

- **ERTE por fuerza mayor parcial:** Las empresas que se acojan a esta modalidad quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta de la siguiente manera:
 - Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia del ERTE por fuerza mayor y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio:
 - **Empresa con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** 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.
 - **Empresa con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** Para estos casos 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.
 - Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia del ERTE por fuerza mayor y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:
 - **Empresa con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** 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.
 - **Empresa con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** 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 prevista en el artículo 273.2 LGSS así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
- 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 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.

- Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Modificación Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Respecto de la salvaguarda del empleo para los ERTes por fuerza mayor:

- Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral 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 ERTE, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.
- Ese compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por el ERTE.
- No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por:
 - Despido disciplinario declarado como procedente
 - Dimisión
 - Muerte
 - Jubilación
 - Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador
 - Fin del llamamiento de los contratos fijos-discontinuos
 - Interrupción del contrato fijo-discontinuo (sin causar despido)
 - Fin del tiempo convenido en los contratos temporales
 - Fin de la realización de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato temporal
 - No pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación temporal.
 - Cuando concurra en la empresa riesgo de concurso de acreedores.
- Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y su incumplimiento, supondrá el reintegro de la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago fue exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

Modificación Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19

Respecto de la prohibición de extinguir contratos de trabajo por motivos relacionados con el Covid-19:

- Las limitaciones prevista en los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020 únicamente estarán en vigor hasta el 30 de junio de 2020. No obstante, se debe tener en cuenta que la prohibición de despedir por la existencia de causas de naturaleza temporal deriva de

principios del derecho laboral español, por lo que la pérdida de vigencia del artículo 2 del RDL 9/2020 en ningún caso debe ser interpretada en el sentido de que se permite el despido por motivos relacionados con el Covid-19. El Real Decreto-Ley 15/2020 modifica la redacción de la disposición adicional segunda del RDL 9/2020 para aclarar, entre otros aspectos, que en los supuestos expuestos, la persona trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo.

Contactos



Luis Enrique de la Villa
Socio
T +34 91 349 80 04
luisenrique.delavilla@hoganlovells.com



Jesús García
Asociado senior
T +34 91 349 80 04
jesus.garciasanchez@hoganlovells.com

www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" o "la firma" se refiere a la práctica legal internacional que incluye Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP y sus filiales.

El término "partner" (socio) se emplea para designar al socio o miembro de Hogan Lovells International LLP, de Hogan Lovells US LLP y de cualquiera de sus filiales, a cualquier empleado o consultor de posición equivalente, así como a ciertas personas, que se denominan socios, pero que no son miembros de Hogan Lovells International LLP y que no ostentan una cualificación equivalente.

Para más información acerca de Hogan Lovells, los socios y sus cualificaciones, consultar la página web www.hoganlovells.com.

Los resultados anteriores no garantizan un resultado similar. Publicidad de abogados. Las personas que aparecen en las imágenes pueden ser abogados o empleados, en la actualidad o en el pasado, o modelos sin conexión con la firma.

© Hogan Lovells 2020. Todos los derechos reservados.