

**MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO APROBADAS POR EL CONSEJO DE MINISTROS  
DE 12 DE MAYO DE 2020 Y CONTENIDAS EN EL REAL DECRETO-LEY 18/2020, DE 21 DE ABRIL,  
DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO.**

Mayo 2020

---

El Consejo de Ministros celebrado en el día de ayer, 12 de mayo de 2020, ha aprobado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

Así las cosas, el Consejo de Ministros ha aprobado, mediante un Real Decreto-ley, una batería de medidas sociales que tienen como objetivo complementar las que se han ido adoptando en las últimas semanas y pretenden dar respuesta a las situaciones creadas por la COVID-19 y la declaración del estado de alarma. Así pues, entre las principales medidas referidas al ámbito laboral, destacan las siguientes:

- *Fuerza mayor total*

Según dispone el artículo 1 del RDI 18/2020, “*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*”.

Esto es, se prorrogan los ERTEs por causa de fuerza mayor vinculados al COVID-19 en empresas que no puedan reanudar su actividad hasta el 30 de junio.

Se mantienen, pues, para mayo y junio, las exoneraciones o reducciones de cotizaciones que estaban previstas hasta ahora, es decir:

- Empresas de más de 50 trabajadores 75% de la aportación empresarial.
- Empresas de menos de 50 trabajadores el 100%.

- *Fuerza mayor parcial*

En relación con lo anterior, dicho RDI dispone en su artículo 1, igualmente, que “*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*”.

Así las cosas, también se prorrogan los ERTEs por fuerza mayor vinculados al COVID-19 hasta el 30 de junio, parcialmente, en la medida que se produzca la recuperación parcial de la actividad.

La incorporación de las personas trabajadoras a la actividad la decidirá la empresa en la proporción que necesite.

Reducciones de cotizaciones:

**PARA TRABAJADORES QUE VUELVEN A LA ACTIVIDAD:**

- Empresas de menos de 50 trabajadores:

Mayo: exención del 85%.

Junio: exención del 70%.

- Empresas de más de 50 trabajadores:

- Mayo: exención del 60%.
- Junio: exención del 45%.

**PARA LOS TRABAJADORES QUE PERMANECEN EN EL ERTE**

- Empresas de menos de 50 trabajadores:

- Mayo: exención del 60%.
- Junio: exención del 45%.

- Empresas de más de 50 trabajadores:

- Mayo: exención del 45%.
- Junio: exención del 30%.

**- *ERTEs POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS***

Se mantiene el procedimiento abreviado del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo desde la entrada en vigor de este RDI hasta 30 de junio de 2020.

La tramitación de estos ERTEs puede iniciarse durante la vigencia de los ERTEs de fuerza mayor.

- Si un ERTE por causa económica, técnica, organizativa o productiva se produce tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste.



# CAZORLA

abogados

- Los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este RDI mantienen su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa.

## - *LIMITACIÓN DE PRESTACIONES Y EXONERACIÓN DE CUOTAS*

- La prestación de desempleo con reposición de prestaciones (contador a cero) y no exigencia del período de carencia se extiende hasta el 30 de junio. La prestación de desempleo para los fijos discontinuos se asegura hasta 31 de diciembre.
- Las empresas con domicilio en paraísos fiscales no pueden acogerse a ERTEs de fuerza mayor regulados en este Real Decreto ley, empresas con ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas tenían prohibida la realización de operaciones directas o indirectas con empresas personas residentes en paraísos fiscales.
- Las empresas y entidades que se acojan a los ERTEs de fuerza mayor que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al 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 (antes no se podía en ningún caso y la prohibición era ese ejercicio y el siguiente).

Esta limitación no será de aplicación para empresas que a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

- Se mantiene, hasta 30 de junio 2020 la prohibición de despedir por fuerza mayor o causas objetivas.
- Compromiso de mantenimiento del empleo:
  - Se limita a los ERTEs por fuerza mayor.
  - 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 ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.
  - Este compromiso se limita a las personas afectadas por dichos expedientes de fuerza mayor.
  - 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 éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, 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.

- El compromiso de mantenimiento de empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.
- No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.
- 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, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previa actuación al efecto, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Se mantiene hasta 30 de junio de 2020 la previsión de que la suspensión de los contratos temporales por ERTEs de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y productivas vinculados al COVID-19, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos.

\*\*\*

**Cazorla Abogados SLP©**

**La presente Nota Informativa no supone un análisis detallado ni exhaustivo del conjunto de disposiciones de la norma analizada sino que pretende únicamente proporcionar un resumen de las principales cuestiones que afectan al área de derecho del trabajo. Por lo tanto, el contenido de esta Nota Informativa no puede ser considerado en ningún caso como un asesoramiento legal ni una recomendación de actuación y Cazorla Abogados SLP no acepta ninguna responsabilidad derivada del uso que se haga de la presente Nota Informativa**