



Real Decreto Ley 18/2020, de 13 de mayo

Medidas sociales en defensa del empleo

14 de mayo de 2020

INTRODUCCIÓN

La publicación del RDL 18/2020, que entra en vigor el 13 de mayo de 2020, da carácter legal al acuerdo formalizado por el gobierno de la Nación con los agentes sociales representados por las patronales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y UGT.

El RDL establece, en primer lugar, que los **ERTES por fuerza mayor con origen total en las restricciones de actividad decretadas por la crisis del COVID-19**, continuarán mientras se mantengan las causas que los originaron, con un límite temporal del 30 de junio de 2020.

Las empresas que puedan reanudar su actividad de forma paulatina se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 con el mismo límite temporal del 30 de junio de 2020.

En este caso, las empresas deben comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal las variaciones con respecto a las personas afectadas por el ERTE que se vayan produciendo según se va retomando la actividad.

Las empresas primarán la reincorporación de sus trabajadores mediante la reducción de jornada sobre la incorporación a jornada completa de solo una parte de la plantilla.

Se prorroga la posibilidad de tramitar ERTES por causas, técnicas, organizativas y de producción hasta el 30 de junio de 2020, en los mismos términos que estableció el RDL 8/2020, de 17 de marzo. Es decir, estos expedientes podrán también tramitarse a continuación de la finalización de un expediente por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.

❖ Exoneración de cotizaciones.

- **Las empresas que se mantengan en causa de fuerza mayor total** derivada del COVID-19 y, por tanto, no puedan reanudar su actividad, se verán bonificadas en un 100% de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social durante los meses de mayo y junio de 2020, si cuentan con menos de cincuenta trabajadores, y en un 75% si cuentan con cincuenta trabajadores o más.
- **Las empresas que puedan reiniciar su actividad de forma parcial** quedarán exoneradas de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social devengadas en mayo y junio en los siguientes términos:
 - Respecto a los trabajadores que reinicien su actividad, tendrán una reducción del 85% en mayo y del 70% en junio, si la empresa cuenta con menos de cincuenta trabajadores.
En el caso de las empresas con cincuenta o más trabajadores, esta reducción es del 60% en mayo y del 45% en junio.
 - Respecto a los trabajadores que no reinicien su actividad, o por la parte de la actividad no reiniciada por los que se incorporen con reducción de jornada, estas cotizaciones se verán reducidas en un 60% en mayo y en un 45% en junio para las empresas de menos de cincuenta trabajadores y en un 45% y un 30% respectivamente para las de cincuenta trabajadores o más.

Esta reducción no afecta a las personas trabajadoras en el sentido de que este periodo constará a todos los efectos como cotizado en su totalidad.

Exclusiones: Quedan excluidas las empresas con domicilio fiscal en países o territorios considerados como paraísos fiscales.

Restricción al reparto de dividendos: Las empresas con cincuenta o más trabajadores que se acojan a estas medidas no podrán repartir dividendos con cargo al ejercicio 2020.

❖ Prórrogas.

El plazo de 30 de junio de 2020 podrá ser prorrogado por acuerdo del Consejo de Ministros.

❖ Mantenimiento del empleo.

El compromiso de mantenimiento del empleo por 6 meses empezará a contar desde el momento en que se levante el ERTE, aunque se realice de forma parcial.

No se incumplirá el compromiso de mantenimiento del empleo cuando la reducción se produzca como consecuencia de un despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez,

ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. Tampoco en el caso de contratos temporales cuando éstos se extingan por tiempo o porque la realización de obra o servicio que tuvieran objeto no pudiera realizarse de forma inmediata.

Se tendrá en cuenta asimismo las características específicas de aquellas empresas que presenten una alta variabilidad o estacionalidad en el empleo.

Tampoco se aplicará el compromiso de mantenimiento del empleo a las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.

Si las empresas incumplen el compromiso de mantenimiento del empleo, deberán reintegrar el importe de las cotizaciones exoneradas con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

VALORACION DE CASTRILLO

Es evidente que el Real Decreto Ley intenta incentivar la vuelta a la actividad de las empresas mediante la exoneración de parte de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, y también con la relajación del compromiso de mantenimiento del empleo que establecía el real decreto ley precedente 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Sin embargo, aparece como un RDL eminentemente defensivo, incluso desde su propia denominación (medidas sociales en defensa del empleo), buscando destruir la menor cantidad de empleo posible de las empresas que se han acogido al ERTE.

Sorprende este carácter, máxime cuando es fruto de un pacto con las principales organizaciones empresariales y sindicales.

Se echa de menos la existencia de incentivos a la contratación de nuevos trabajadores, no sólo en cuanto al incremento de plantillas en las empresas que, en algunos casos podrían darse, sino también en cuanto a clarificar qué sucedería en la sustitución de trabajadores que, acogidos al ERTE, no se reintegrasen a su puesto de trabajo por dimisión, incapacidad, invalidez, jubilación o muerte, o en la de aquéllos que, una vez incorporados, se encontraran en esa situación o fueran objeto de despido procedente.

El espíritu de la norma nos lleva a pensar que, durante los meses de mayo y junio de 2020, e incluso en las prórrogas que, en su caso, otorgare el Consejo de Ministros, la bonificación de las cotizaciones empresariales que establece el RDL 18/2020 debería aplicarse, en estos casos, siempre que fuera más favorable que otros incentivos a la contratación que estuvieren vigentes.