

# RSM Alert



## RD LEY 18/2020, DE 12 DE MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

El día 13 de mayo se ha publicado en el BOE el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo, que introduce importantes modificaciones en la regulación de los ERTE por fuerza mayor y otros aspectos regulados en el RD Ley 8/2020. La entrada en vigor según se establece es el mismo día 13/05/2020. A continuación, les indicamos los principales puntos recogidos en el mismo.

### EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR TOTAL

El RD Ley establece que continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19 las empresas que se encuentren en ERTE de fuerza mayor y cuya actividad no pueda ser reiniciada, al estar afectadas por las causas expuestas en el artículo 22 del RD Ley 8/2020. Dicho ERTE podrá continuar mientras duren estas causas y como máximo hasta el día 30 de junio de 2020.

En relación con la cotización en el caso de los ERTE por fuerza mayor total, se mantienen durante los meses de mayo y junio las exoneraciones de las cotizaciones de la aportación empresarial y las cuotas de los conceptos de recaudación conjunta previstos con anterioridad a la publicación de este RD Ley. Por tanto:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: exoneración del 100% de la aportación empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
- Empresas de 50 o más trabajadores: exoneración del 75% de la aportación empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Estas exoneraciones no tienen efectos para las personas trabajadoras, cuyo periodo se considerará cotizado efectivamente a todos los efectos.

### EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR PARCIAL

En este caso, el RD Ley establece que se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 las empresas que se encuentren en ERTE de fuerza mayor al estar afectadas por las causas expuestas en el artículo 22 del RD Ley 8/2020, siempre que en el propio precepto se permita la recuperación parcial de su actividad, y como máximo hasta el día 30 de junio de 2020. En este caso, la incorporación de las personas trabajadoras se hará en función de las necesidades de la empresa para el desarrollo de su actividad, y usando como medida principal los ajustes de reducción de jornada.

En relación con la cotización, se prevé el porcentaje de exoneración del abono de la aportación empresarial y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta de los meses de mayo y junio, en función de los trabajadores que reinician la actividad, y del número de trabajadores de la empresa, por tanto:

# RSM Alert



- **TRABAJADORES QUE REINICIAN SU ACTIVIDAD:**
  - Empresas de menos de 50 trabajadores: exoneración del 85% en mayo y del 70% en junio.
  - Empresas de 50 o más trabajadores: exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.
- **TRABAJADORES QUE PERMANECEN EN ERTE:**
  - Empresas de menos de 50 trabajadores: exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.
  - Empresas de 50 o más trabajadores: exoneración del 45% en mayo y del 30% en junio.

Estas exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, cuyo periodo se considerará cotizado efectivamente a todos los efectos.

## EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR CAUSAS ETOP

A aquellos ERTES basados en causas ETOP que se inicien tras la entrada en vigor del presente RD Ley, y hasta el 30 de junio de 2020, se aplicarán las siguientes especialidades:

- La tramitación de los ERTE ETOP podrá iniciarse durante la vigencia del ERTE por fuerza mayor.
- En caso de iniciarse el ERTE por causas ETOP tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos del primero se retrotraerá hasta la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

En caso de que el ERTE por causas ETOP fuera vigente antes de la entrada en vigor del presente RD Ley, se le seguirán aplicando las especialidades del RD Ley 8/2020, y mantendrá su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa.

## RENUNCIAS, VARIACIONES DE DATOS Y EXONERACIONES EN ERTES DE FUERZA MAYOR

En caso de renuncia total al Expediente de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor, las empresas deberán comunicar la decisión a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la misma.

Las empresas deberán comunicar al SEPE cualquier variación en los datos que se incluyeron en la solicitud colectiva inicial de la prestación de desempleo que pueda suponer bien la finalización de la prestación o bien una modificación de la misma.

En relación con las exoneraciones, se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la situación de fuerza mayor, ya sea total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y el período de suspensión o reducción de jornada.

# RSM Alert



## PROTECCION POR DESEMPLEO

La prestación de desempleo con reposición de prestaciones (sin consumo de posibles prestaciones por desempleo futuras) y no exigencia del período de carencia se extenderá hasta el 30 de junio.

El régimen de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos se mantendrá hasta el 31 de diciembre.

## COMPROMISO MANTENIMIENTO EMPLEO

Se limita el compromiso de mantenimiento de empleo a aquellas empresas que se hayan acogido a un ERTE por fuerza mayor, y a los trabajadores afectados por el mismo.

Los seis meses en los que se basa el compromiso se contabilizan desde la fecha de reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aunque sea una reincorporación parcial o solo afecte a una parte de la plantilla.

El compromiso no se considerará incumplido cuando se extinga el contrato por despido disciplinario procedente, jubilación, dimisión, muerte o incapacidad permanente, ni por el fin del llamamiento del personal fijo discontinuo. En el caso de los contratos temporales, tampoco se considerará incumplido el compromiso de mantenimiento de empleo cuando se extingan los mismos por llegar a su fecha de finalización, o por la realización de la obra o servicio que constituya su objeto.

En caso de incumplimiento del mismo, la empresa deberá reintegrar la totalidad del importe de las cuotas exoneradas, con el recargo y los intereses de demora que correspondan.

## PROHIBICIÓN DEL DESPIDO

Se mantiene hasta el 30 de junio de 2020 la prohibición de extinción del contrato o despido por fuerza mayor o causas objetivas a aquellas empresas que se amparan en ERTE por cualquiera de las causas anteriores.

## SUSPENSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

Se mantiene hasta el 30 de junio de 2020 la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales que se encuentran suspendidos con motivo de un ERTE, ya sea por fuerza mayor o causas objetivas.

# RSM Alert



## EXTENSIÓN DE LOS ERTES Y LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN

El Consejo de Ministros podrá acordar la prórroga de los ERTES por fuerza mayor más allá del 30 de junio de 2020 en atención de las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias, así como las exoneraciones en materia de cotización y las medidas de protección por desempleo.

**TELÉFONO ATENCIÓN CONSULTAS**  
LEGALES, LABORALES, FISCALES Y  
FINANCIERAS **CRISIS COVID-19**

Madrid T +34 91 457 02 39  
Barcelona T +34 93 418 47 47

**DIRECCIÓN EMAIL ATENCIÓN CONSULTAS**  
LEGALES, LABORALES, FISCALES Y FINANCIERAS  
**CRISIS COVID-19**

[ready@rsm.es](mailto:ready@rsm.es)