



Resumen RDL 18/2020

Prórroga de ERTEs COVID y flexibilización de prohibición de despidos.

El miércoles 13 de mayo el BOE publicaba el Real Decreto-le 18/2020 de 13 de mayo de medidas sociales en defensa del empleo por el que el Consejo de Ministros y Ministras daba forma legal al acuerdo suscrito el viernes anterior por Gobierno, CCOO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME.

En el mismo, a cambio de prorrogar con fecha límite de 30 de junio de 2020 (prorrogable por acuerdo del Consejo de Ministros y Ministras) **se flexibiliza la prohibición de despedir** durante la vigencia del estado de alarma.

ERTEs por Fuerza Mayor (FM)

En el marco de las medidas excepcionales aprobadas en el RDL 8/2020 se crea la figura de los ERTEs por Fuerza Mayor Parcial, así:

- **Fuerza Mayor Total:** aplicable a aquellas empresas que ya cuenten con ERTE por fuerza mayor amparado en causas COVID que sigan afectadas por causas que impidan su retorno a la actividad.
- **Fuerza Mayor Parcial:** aplicable a aquellas empresas que ya cuenten con un ERTE por fuerza mayor amparado en causas COVID, éstos se convertirán en ERTEs FM Parciales desde el momento en que sea posible el retorno paulatino a la actividad.

En este caso, las empresas deberán reincorporar a las personas afectadas por el ERTE de manera paulatina, primando siempre la modalidad de reducción de jornada (es posible reconvertir un ERTE de suspensión de jornadas en uno de reducción durante la vigencia del mismo).

En ambos casos el **límite temporal** de aplicación de los ERTEs por fuerza mayor COVID será el **30 de junio**. La Disposición Adicional 1ª faculta al Consejo de Ministros y Ministras a ampliar este límite temporal en función de la situación sanitaria.

El artículo 4 de este RDL establece que ninguna empresa que tenga su domicilio fiscal en un paraíso fiscal se podrá acoger a estas medidas de excepción. En la práctica, el impacto de esta cuestión es muy limitado.

Por otra parte, además, introduce la prohibición de repartir dividendos a cuenta del ejercicio fiscal 2020 a empresas que se hayan acogido a las mismas. De esta prohibición se excluyen empresas de menos de 50 personas empleadas a fecha 29 de febrero de 2020.

ERTEs por Causa Económica, Técnica, Organizativa o de Producción (ETOP)

Los ERTes ETOP que se inicien a partir del 13 de mayo de 2020 se podrán acoger a la regulación especial dada por el RDL 8/2020, con los siguientes cambios:

- Desde la publicación de este RDL se podrá tramitar un ERTE ETOP mientras esté vigente un ERTE por Fuerza Mayor.
- Cuando se aplique un ERTE ETOP tras la finalización de un ERTE por Fuerza Mayor, la fecha de efectos del expediente de regulación será la del primer expediente, esto es, el de fuerza mayor.-

Aquellos expedientes por causa económica, técnica, organizativa o de producción vigentes a fecha de publicación del RDL 18/2020 seguirán siendo en los mismos términos que consten en la decisión final comunicada por el empresario a las personas trabajadoras.

Extensión Medidas Desempleo

Por medio de este RDL se **prorrogan también hasta el 30 de junio** con carácter general y hasta el 30 de diciembre para el caso de las personas fijas discontinuas las **reglas especiales de cobro de la prestación de desempleo** establecidas en el artículo 25 del RDL 8/2020 para personas afectadas por ERTes ETOP y de FM vinculadas al COVID:

- Posibilidad de cobrar prestación de desempleo aunque no se tenga el periodo mínimo cotizado.
- No cómputo de la prestación de desempleo por el periodo de desempleo del art. 25 RDL8/2020 –desempleo especial durante los ERTes-, seguirán aplicandose hasta el día 30 de

junio, con la salvedad del paro especial de los fijos discontinuos, que prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre.

Compromiso mantenimiento del empleo

Afecta **sólo a las empresas que hayan aplicado ERTes de FM**. Estas empresas no podrán despedir por causa no imputable al trabajador en los 6 meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad (parcial o total) so pena de devolver las cotizaciones de las que hayan sido exoneradas, con recargo y multa.

Esta 'prohibición de despedir' **no afecta a** despidos disciplinarios procedentes (imputables al trabajador) ni a ceses regulares de contratos temporales, por expiración del plazo convenido o fin de la causa que lo motivó (OjO, con los contratos en fraude de ley). Otro tanto sucede con bajas voluntarias, jubilaciones, incapacidades o finalizaciones del periodo de servicio en los fijos discontinuos.

Tampoco se aplicará a las empresas que se hallen en **riesgo de concurso de acreedores** inminente conforme a la Ley Concursal

Esta prohibición de despidos **se flexibilizará** (no se dice cómo) **en función del sector de actividad**.

La "prohibición del despido" por causa imputable al COVID y la extensión de la duración de los contratos temporales suspendidos por un ERTE de los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020, mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio.

Extensión y Comisión Tripartita:

Este Real Decreto-ley permite al Consejo de Ministros y Ministras la extensión de las medidas del mismo más allá del 30 de junio, si continúan las restricciones sanitarias. Para ello se crea una comisión tripartita de seguimiento formada por el los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social e Igualdad, la CEOE, CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT. Esta comisión tendrá una función consultiva previa.