



REAL DECRETO-LLEI 18/2020 DE MESURES SOCIALS EN DEFENSA L'OCUPACIÓ

S'ha publicat al Butlletí Oficial de l'Estat 134, el Reial decret llei 18/2020, de 12 de maig, de mesures socials en defensa de l'ocupació, que plasma el text de l'Acord Social en Defensa de l'Ocupació, signat pel president de Govern amb les organitzacions sindicals (UGT i CCOO) i les associacions empresarials més representatives (CEOE i CEPYME)

Aquest Reial decret llei recull un conjunt de mesures que tenen com a objectius incentivar la reactivació de l'ocupació, afavorir la protecció dels llocs de treball i augmentar el consum propi, tot això seguint les recomanacions sanitàries.

Es compon d'un preàmbul, cinc articles, dues disposicions addicionals i tres disposicions finals i entra en vigor, avui 13 de maig de al 2020 (mateix dia de la seva publicació al Butlletí Oficial de l'Estat).

A continuació un resum amb les principals mesures aprovades en aquest nou Reial decret llei:

Article 1: Especialitats aplicables als expedients de regulació temporal d'ocupació basats en les causes recollides en l'article 22 de Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de l'COVID -19 durant el desconfinament.

- **Prorroga dels ERTO per força major fins al 30 de juny de 2020** per aquelles empreses que no puguin reprendre la seva activitat per causes de força major.
- Les empreses que puguin recuperar parcialment la seva activitat podran procedir a la incorporació de persones treballadores, afectades per ERTO, primant els ajustos en termes de reducció de jornada.
- Les empreses han de comunicar a l'autoritat laboral la renúncia total, si escau, a l'ERTO en un termini de quinze dies i al SEPE les variacions en les dades de persones treballadores incloses en aquests expedients.
- Es modifica la disposició addicional sisena de el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, que garanteix el **compromís de manteniment de l'ocupació, per part de les empreses, en un termini de sis mesos des de la data de represa de la seva activitat**, entenent com a tal la reincorporació a la feina efectiu de persones afectades per l'expedient, tot i que aquesta sigui parcial o només afecti part de la plantilla.

Article 2. Procediments de suspensió i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció comunicats a partir del desconfinament. ERTOS, ERO

- Es manté la mateixa vigència i especialitats als expedients regulació temporal d'ocupació basats en causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció iniciats després de



l'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei i fins al 30 de juny de 2020, els resultarà d'aplicació el procés simplificat de l'article 23 de Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, amb les especialitats recollides en aquest precepte.

- La tramitació d'aquests expedients podrà iniciar mentre estigui vigent un expedient de regulació temporal d'ocupació dels referits a l'article 1.
- Aquest article permet que s'iniciï la tramitació d'un expedient per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, mentre segueixi vigent un expedient per causa de força major. A més, es faculta el canvi, sense solució de continuïtat, d'un ERTO per força major a un altre per causes ETOP establint la data de finalització de el primer.

Article 3. Mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació.

- **Limita fins al 30 de juny el cobrament de la prestació d'atur** per a aquells afectats per un ERTO encara que no hagin generat aquest dret i que el cobrament de la prestació no computi com a consumit mentre s'està en situació de ERTO. (S'aplicaran fins al 30 de juny les mesures de protecció per desocupació previstes en els apartats 1 a el 5 de l'article 25 de Reial Decret llei 8/2020, de 17 de març.)
- Hi haurà una excepció en el cas dels **fixos-discontinus, on es mantindrà fins al 31 de desembre** (Article 25.6 de Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, resultaran aplicables fins al 31 de desembre de 2020)

Article 4. Mesures extraordinàries en matèria de cotització vinculades a les mesures regulades a l'article 1. Exoneració de quotes de la Seguretat Social:

☑ Les empreses que continuïn en ERTO de força major total:

- o Exoneració del 100% (empreses de menys de 50 treballadors)
- o Exoneració del 75% (empreses de 50 o més treballadors).

☑ Les empreses immerses en un ERTO per força major parcial s'estableixen diferents trams, en funció del mes, del nombre de persones treballadores de l'empresa i de la seva afectació pel ERTO, que incentiven el retorn a l'activitat seguint les mesures sanitàries:

o Per a les empreses que reprenen la seva activitat:

- ☑ Empreses amb menys de 50 treballadors: l'exoneració serà del 85% al maig i del 70% al juny.
- ☑ En empreses de 50 o més treballadors: l'exempció arribarà al 60% el maig i el 45% al juny.

o Pel que fa a les empreses que continuïn amb les seves activitats suspeses, en un ERTO de força major parcial:

- ☑ Empreses amb menys de 50 treballadors: l'exoneració serà del 60%, al maig i del 45% al juny.
- ☑ Empreses de 50 o més treballadors: l'exoneració serà del 45% al maig i del 30% al juny.



Article 5. Límits relacionats amb repartiment de dividendes i transparència fiscal.

Introdueix dues clàusules sobre el repartiment de dividendes i la transparència fiscal:

▣ **Les empreses i entitats que tinguin el domicili fiscal a paradisos fiscals no podran acollir-se a la pròrroga dels ERTO per força major.**

▣ Les empreses i entitats que s'acullin als beneficis derivats de la pròrroga dels ERTO per força major **no podran procedir al repartiment de dividendes durant l'exercici fiscal corresponent a l'aplicació dels ERTO**, excepte si tornen la part corresponent a l'exoneració aplicada a quotes de la Seguretat Social.

Disposició addicional primera. Extensió dels expedients de regulació temporal d'ocupació basats en la causa prevista en l'article 22 de Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, i de les mesures extraordinàries en matèria de protecció per desocupació i de cotització.

El Consell de Ministres podrà, en atenció a les restriccions de l'activitat vinculades a raons sanitàries que subsisteixin, prorrogar més enllà de el 30 de juny de 2020 els ERTO de força major i els seus exoneracions de quotes a la SS, estendre les exoneracions de quotes a els ERTO per força major als ERTO per causes objectives i prorrogar les mesures de protecció per desocupació que preveu l'article 25.1 de Reial decret llei 8/2020.

- El Consell de Ministres pot prorrogar els ERTOS per causa de força major després de el dia 30 de juny, en atenció a les restriccions de l'activitat vinculades a raons sanitàries que subsisteixin
- S'habilita la possibilitat que el Consell de Ministres pugui prorrogar les exoneracions de cotitzacions previstes per als ERTOS per força major o estendre-les a les ERTOS per causes objectives, així com prorrogar les mesures de protecció per desocupació (comptador a zero i reposició de prestacions), pel període de temps i percentatges que es determinin.

Disposició Addicional segona. Comissió de Seguiment tripartida laboral. Aquest Reial decret llei preveu la creació d'una Comissió de Seguiment tripartida laboral del procés de desconfinament entre els Ministeris de Treball i Economia Social, Inclusió i Agents Socials (CEOE, CEPYME, UGT i CCOO) per al seguiment de mesures en la fase d' excepcionalitat atenuada.

Aquesta Comissió es reunirà, amb caràcter ordinari, el segon dimecres de cada mes, prèvia convocatòria remesa pel Ministeri de Treball i Economia Social i amb caràcter extraordinari, sempre que ho sol·licitin tres de les quatre organitzacions integrants de la mateixa.

La Comissió serà consultada per a la possible pròrroga de ERTO més enllà del 30 de juny.

Disposició final primera. Modificació de el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de l'COVID- 19.



- El pacte limita aquestes sancions a la devolució «de l'import de les cotitzacions del pagament de resultar exonerades».

- Els sis mesos que les empreses han de mantenir als seus treballadors després de l'ERTO començarà a comptar des de la incorporació a la feina, tot i que aquest sigui parcial o només afecti part de la plantilla. **No computaran com disminució de la plantilla ni els acomiadaments disciplinaris procedents, ni les jubilacions o incapacitats.**

Flexibilitat a l'hora d'acomiadar, davant de les exigències inicials de no poder fer-ho fins 2021.

- No es considera incomplert el compromís de salvaguarda de l'ocupació quan el contracte de treball s'extingeixi per acomiadament disciplinari declarat com a procedent, dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa de la persona treballadora, ni per la fi de la crida de les persones amb contracte fix discontinu, quan aquest no suposi un acomiadament sinó una interrupció del mateix.

- En particular, en el cas de contractes temporals el compromís de manteniment de l'ocupació no s'entendrà incomplert quan el contracte s'extingeixi per expiració del temps convingut o la realització de l'obra o servei que constitueix el seu objecte o quan no pugui realitzar-se de forma immediata l'activitat objecte de contractació.

- Aquest compromís de manteniment de l'ocupació es valorarà en atenció a les característiques específiques dels diferents sectors i la normativa laboral aplicable, tenint en compte, en particular, les especificitats d'aquelles empreses que presenten una alta variabilitat o estacionalitat de l'ocupació (turisme, comerç).

- **No és aplicable el compromís de manteniment de l'ocupació en aquelles empreses en què concorri un risc de concurs de creditors**

Disposició final segona. Modificació de el Reial decret llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de l'COVID-19.

La disposició final tercera de el Reial decret llei 9/2020, de 27 de març, pel qual s'adopten mesures complementàries, en l'àmbit laboral, per pal·liar els efectes derivats de l'COVID- 19, queda modificada com segueix: «Disposició final tercera . Entrada en vigor i vigència. Aquest Reial decret llei entra en vigor el mateix dia de la seva publicació en el "Butlletí Oficial de l'Estat", mantenint la seva vigència durant l'estat d'alarma decretat pel Reial Decret 463/2020, de 14 de març, i les seves possibles pròrrogues. Els articles 2 i 5 mantindran la seva vigència fins al 30 de juny de 2020. »

Es mantindrà, fins a 30 de juny de 2020, la prohibició d'extinció del contracte de treball o acomiadament per força major o causes objectives, en què s'emparen els ERTOS dels articles 22 i 23 de Reial decret llei 8/2020, prevista en l'article 2 de el Reial decret llei 9/2020.

Font: BOE 12 de maig i Col·legi economistes de Catalunya.

Més informació cliqueu [aquí](#).