

## RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo de MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

A partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, 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. **O en situación de fuerza mayor parcial**, cuando cuenten con un ERTE por Fuerza Mayor, 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, debiendo reincorporar a los trabajadores en la medida necesaria para su actividad.

Las empresas y entidades deberán **comunicar a la autoridad laboral la renuncia total**, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella, previa comunicación de las variaciones al SEPE, tanto las que se refieran a la totalidad como a parte de la plantilla.

### PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN comunicados a partir del des-confinamiento

-A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados desde el 13 de mayo de 2020 y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, sobre la forma de constituir la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas.

-La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente el Expediente por Fuerza Mayor, y si se suceden la fecha de efectos del expediente por causas económicas, técnicas, organizativas y producción se retrotraerán a la fecha de finalización de efectos del primero.

-Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

### MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

1. Las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020, que son las referidas a la prestación por desempleo de las personas trabajadoras en situación de ERTE por Fuerza Mayor derivada del Covid19.
2. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en la misma norma, que afectan a los trabajadores fijos discontinuos, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

## RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo de MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

### MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

1.- La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará de pago a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a **las empresas y entidades en ERTE de Fuerza Mayor total**, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, **tuvieran menos de cincuenta trabajadores**, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.

**Si tuvieran cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, o más**, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

### **PORCENTAJES DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA EN CASOS DE FUERZA MAYOR TOTAL**

Menos de 50		
	Mayo	Junio
No trabaja	100%	100%

50 o más		
	Mayo	Junio
No trabaja	75%	75%

2.- **Y así mismo y entidades a las que se encuentren en situación de ERTE parcial**, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) **Cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores a 29-2-20**: respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención alcanzará el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020

b) **Si hubiera tenido cincuenta o más trabajadores** o asimilados a los mismos en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, respecto a los trabajadores que reinicien.

**Respecto a los trabajadores que continúen**, la exención alcanzará el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

## RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo de MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

### PORCENTAJES DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA EN CASOS DE FUERZA MAYOR PARCIAL

Menos de 50		
	Mayo	Junio
Trabaja	85%	70%
No trabaja	60%	45%

50 o más		
	Mayo	Junio
Trabaja	60%	45%
No trabaja	45%	30%

### REQUISITOS

1.- Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, **previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial**, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

2.- Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, **mediante una declaración responsable que deberá presentarse**, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

3.- A efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el Servicio Público de Empleo Estatal para el contraste con sus bases de datos del contenido de las declaraciones responsables y de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

4.- **Las exenciones en la cotización NO SE APLICAN** para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**Las exoneraciones serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social** en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, **de las mutuas colaboradoras** en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, **del Servicio Público de Empleo Estatal** en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesionales **y del Fondo de Garantía Salarial** en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

### EXTENSION DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR POR COVID19 Y DE LAS MEDIDAS DE DESPLEO Y COTIZACIÓN

## RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo de MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

1. Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.
2. Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones reguladas o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

### SALVAGUARDA DEL EMPLEO

Se modifica la disposición adicional sexta del RD-ley 8/2020 determinando que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 de la citada norma, estarán sujetas al compromiso de la empresa de **mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

**Este compromiso se entenderá incumplido** si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

**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 este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

Tampoco se entenderá incumplido cuando **el contrato temporal** 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.

Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo, y **no resultará de aplicación** en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

**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, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

*Este real decreto-ley entrará en vigor el 13 de mayo de 2020, manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas. Y los ERTES*

**RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo de MEDIDAS SOCIALES EN  
DEFENSA DEL EMPLEO**

de suspensión o reducción de jornada comunicados a partir del des-confinamiento y las medidas sobre reparto de dividendos, mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.