

Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

RESUMEN

Fuerza mayor total:

- Empresas y entidades que contaran con un ERTE basado en el artículo 22 del RDL 8/2020, mientras duren las causas y **en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.**

Fuerza mayor parcial:

- Empresas y entidades que cuenten con un ERTE autorizado en base al artículo 22 del RDL 8/2020, de 17 de marzo, **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.**
- 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.
- Se efectuará previa comunicación al SEPE las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) comunicados a partir del desconfiamento.

- Se mantiene el procedimiento abreviado del artículo 23.
Solo desde la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley y hasta el 30 de junio de 2020.
- La tramitación de estos ERTES puede iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor.
- Si un ERTE por causas ETOP se produce tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste.
- Los ERTES por causas ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley mantiene su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

- Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.**
- Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.**

Medidas extraordinarias en materia de cotización

- **Para trabajadores que vuelven a la actividad:**
 - **Empresas de menos de 50 trabajadores.**
 - Mayo: exención del 85 %.
 - Junio: exención del 70%.
 - **Empresas de más de 50 trabajadores.**
 - Mayo: exención del 60%.
 - Junio; exención del 45%.

- **Para los trabajadores que permanecen en el ERTE:**
 - **Empresas de menos de 50 trabajadores:**
 - Mayo: exención del 60 %.
 - Junio: exención del 45 %.
 - **Empresas de más de 50 trabajadores:**
 - Mayo: exención del 45 %.
 - Junio: exención del 30 %.

- **Las exenciones en la cotización** se aplicarán por la TGSS **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.
- 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 RED**

Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.

- Las empresas con domicilio en paraísos fiscales no pueden acogerse a ERTES de fuerza mayor regulados en este RDL.
- Las empresas y entidades que se acojan a los ERTES de fuerza mayor que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los ERTES, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social
 - Esta limitación no será de aplicación para empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

Disposición adicional primera.

- 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.

Disposición adicional segunda.

- Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT

Disposición final primera.

- En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal, la TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, **durante los meses de marzo y abril de 2020**, cuando, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social.
- Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Mantenimiento del Empleo

- Existe el 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 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.
- En el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio.
- **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.**
- **No resultará de aplicación** el compromiso de mantenimiento del empleo 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.