



Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.
BOE 13/05/2020 <https://boe.es/boe/dias/2020/05/13/pdfs/BOE-A-2020-4959.pdf>

PRINCIPALES MEDIDAS QUE SE ADOPTAN

1. FUERZA MAYOR TOTAL (Artículos 1.1, 4.1 y 4.5)

Desde el 13 de mayo continuarán en situación de fuerza mayor derivada del COVID-19 las empresas que, teniendo un ERTE de fuerza mayor basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, estén afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad.

Dichos ERTES podrán continuar mientras duren dichas causas y como máximo hasta el 30 de junio de 2020.

Se mantendrán, durante mayo y junio, las exoneraciones de cotizaciones sociales previstas para estos ERTES, en función del número de trabajadores o asimilados a los mismos que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, es decir:

- En empresas de menos de 50 trabajadores: 100% del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
- En empresas de 50 o más trabajadores: el 75% de exoneración.

*Estas exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, considerándose el período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

2. FUERZA MAYOR PARCIAL (Artículos 1.2, 4.2 y 4.5).

Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 las empresas que tengan un ERTE de fuerza mayor autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, desde el momento en que las causas recogidas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad y como máximo hasta el 30 de junio de 2020. La incorporación de las personas trabajadoras a la actividad la decidirá la empresa en la proporción que necesite para el desarrollo de su actividad primando los ajustes vía reducción de jornada.

Aplicarán las siguientes exoneraciones del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, devengada en mayo y junio, fijadas en función del número de trabajadores o asimilados a los mismos que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

3. TRAMITACIÓN DE RENUNCIAS, VARIACIONES DE DATOS Y EXONERACIONES (Artículos 1.3, 4.3 y 4.4).

Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE de fuerza mayor, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquélla.



Dicha renuncia al ERTE o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación tendrá lugar previa comunicación al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo. En cualquier caso, las empresas deberán comunicar al SEPE la finalización de la aplicación del ERTE respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de éstas o en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.

Las exenciones en la cotización en ERTES de fuerza mayor 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 y la identificación de las personas trabajadoras afectadas y el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada. Dicha comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse a través del Sistema RED, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Para el control de estas exoneraciones bastará la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo para el periodo de que se trate.

4. CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (ETOP) (Artículo 2).

A los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados entre el 13 de mayo y el 30 de junio de 2020 les será de aplicación el procedimiento abreviado del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020; manteniéndose, por tanto, el informe potestativo de la Inspección de Trabajo y la prioridad de los sindicatos, frente a la comisión ad hoc, en la configuración de la comisión en la que habrá que llevarse a cabo el trámite de consultas.

La tramitación de estos ERTES podrá iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor derivada del COVID-19. Cuanto el ERTE por causas ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor, del artículo 22 del del Real Decreto-ley 8/2020, se retrotraerán 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 mantendrán su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa, en los términos previstos en la misma.

5. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (Artículo 3).

La prestación de desempleo con reposición de prestaciones (contador a cero) y no exigencia del periodo de carencia se extenderá hasta el 30 de junio. El régimen especial de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos se mantendrá hasta el 31 de diciembre.

6. LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL (Artículo 5).

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTES de fuerza mayor regulados en este Real Decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen estos ERTES, excepto si devuelven el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.



7. COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO (Disposición final primera. Tres).

- Se limita el compromiso a las empresas que se hayan acogido a ERTES por fuerza mayor vinculada al COVID-19 y a las personas afectadas por dichos expedientes.
- Los seis meses en los que la empresa debe mantener el empleo se contabilizan desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

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 éste 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 que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.
- 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.

8. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR (Disposición final segunda).

Se mantendrá, hasta 30 de junio de 2020, la prohibición de extinción del contrato de trabajo o despido por fuerza mayor o causas objetivas, en las que se amparan los ERTES de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, prevista en el artículo 2 del Real Decreto-ley 9/2020.

9. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES (Disposición final segunda).

Se mantendrá, hasta 30 de junio de 2020, la previsión recogida en el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 de que la suspensión de los contratos temporales por ERTES, de fuerza mayor y ETOP vinculados al COVID-19, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

10. EXTENSIÓN DE LOS ERTES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR Y DE LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y DE COTIZACIÓN (Disposición adicional primera).

Se faculta al Consejo de Ministros para la prórroga de los ERTES por causa de fuerza mayor después del día 30 de junio, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan. También podrá el Consejo de Ministros prorrogar las exoneraciones de cotizaciones previstas para los ERTES por fuerza mayor o extenderlas a los ERTES por causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo (contador a cero y reposición de prestaciones), por el periodo de tiempo y porcentajes que se determinen.