



REAL DECRETO-LEY 18/2020, DE 12 DE MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO.(BOE 13/05/2020)

Desde el 13 de mayo, continuarán en situación de **fuerza mayor TOTAL**, las empresas y entidades que estén en ERTE, afectadas por las causas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

Estarán en situación de **fuerza mayor PARCIAL**, las empresas y entidades que estén en ERTE desde el momento en el que se permita la reanudación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio. Deberán reincorporar a los trabajadores, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Las empresas y entidades deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

La renuncia a los ERTES o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

Se debe comunicar al SEPE las variaciones referidas a la finalización del ERTE respecto a la totalidad o parte de los trabajadores, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.

La tramitación de un ERTE por causas económicas, organizativas o de producción podrá iniciarse mientras esté vigente el ERTE por fuerza mayor. El ERTE que se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, iniciará sus efectos a la finalización de este.

MEDIDAS DE COTIZACIÓN VINCULADAS AL ERTE POR FUERZA MAYOR.

1. Se exonerará, las cotizaciones de mayo a junio de 2020, a empresas y entidades, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos. Con 50 trabajadores, o más, la exoneración de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

2. Las empresas y entidades con un ERTE POR FUERZA MAYOR PARCIAL, la exoneración de cuotas será en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) Los trabajadores 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, si la empresa tenía menos de 50 trabajadores de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esta fecha, tenía 50 o más, 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) Los trabajadores 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, si la empresa tenía menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha tenía 50 o más, 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.

3. 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.

La comunicación se realizará por el sistema RED, 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.

LÍMITES RELACIONADOS CON REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL.

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales no podrán acogerse a ERTES regulados en el artículo 1 de este real decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a ERTES no podrán proceder al reparto de dividendos, salvo si devuelven la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

Esta limitación a repartir dividendos no será aplicable a entidades que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, en situación de alta en la Seguridad Social.

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO PARA MANTENER LAS BONIFICACIONES

Modificación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El apartado 1 del artículo 24 queda redactado como sigue:

«1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial, durante los meses de marzo y abril de 2020, cuando, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras**, o asimiladas, en situación de alta en la Seguridad Social. **Si la empresa tuviera 50 personas o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.**»



La disposición adicional sexta queda redactada como sigue:

1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley 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.

2. 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 si el contrato se extingue por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador, 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 los **CONTRATOS TEMPORALES** el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido si el contrato se extingue 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.

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,.