



**RESUMEN EJECUTIVO**

*13 de mayo de 2020*

**REAL DECRETO-LEY 18/2020, DE 12 DE MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES  
EN DEFENSA DEL EMPLEO**

En el día de hoy se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el **Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**<sup>1</sup>, que entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOE.

A continuación, se resumen sus **principales contenidos**:

## 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.**

De esta forma se **desvincula la prolongación de estos ERTES del estado de alarma y del proceso de desescalada** al vincularla a la **pervivencia de las causas de fuerza mayor descritas en el artículo 22 citado** (suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria).

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**.

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/boe/dias/2020/05/13/pdfs/BOE-A-2020-4959.pdf>

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.

Operarán 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:

**A. PARA LOS TRABAJADORES QUE REINICIEN LA ACTIVIDAD:**

**a) En empresas de menos de 50 trabajadores:**

- Mayo: exoneración del 85%.
- Junio: exoneración del 70%.

**b) En empresas 50 o más trabajadores:**

- Mayo: exoneración del 60%.
- Junio: exoneración del 45%.

**B. PARA LOS TRABAJADORES QUE PERMANEZCAN EN EL ERTE:**

**a) En empresas de menos de 50 trabajadores:**

- Mayo: exoneración del 60%.
- Junio: exoneración del 45%.

**b) En empresas de 50 o más trabajadores:**

- Mayo: exoneración del 45%.
- Junio: exoneración del 30%.

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

**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 las 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 período 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 **empresas y entidades con domicilio en paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTES de fuerza mayor regulados en este Real Decreto-ley.**

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.**

**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.**

**No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el artículo 348.bis, apartado 1, del Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.**

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

Se **modifica la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, concretando el alcance del compromiso de mantenimiento del empleo y las consecuencias de su incumplimiento.** De forma que:

- 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.**

- El compromiso de mantenimiento de empleo **se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores** y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, 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, 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. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL (Disposición adicional segunda).**

Se crea una **Comisión de Seguimiento tripartita laboral** integrada por las personas designadas por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**, **CEOE**, **CEPYME**, **CCOO** y **UGT**, para el **seguimiento de las medidas** que en el ámbito laboral se están adoptando en la fase de excepcionalidad atenuada, el **intercambio de información** y el **debate de las medias que se propongan** por el Gobierno o cualquiera de las organizaciones que la integran.

#### **11. 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.

**Es preceptivo consultar a la Comisión de Seguimiento tripartita laboral con carácter previo a la adopción de dichas medidas.**

\*\*\*\*\*