

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

BOE nº 134, de 13 de mayo

Especialidades aplicables a los ERTES de fuerza mayor durante el desconfinamiento. (Artículo 1)

Continuarán en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un ERTE de fuerza mayor, y estuvieran afectadas por las causas de fuerza mayor establecidas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y **en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.**

Se encontrarán en situación de **fuerza mayor parcial** derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un ERTE autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, 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.

Estas empresas y entidades **deberán proceder a reincorporar** a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, **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.

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los ERTE o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al SEPE aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento. (Artículo 2)

A los ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados desde el 13 de mayo y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, con las especialidades recogidas en este precepto.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE de fuerza mayor autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.

Cuando el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este. 4.

Los ERTE vigentes a fecha 13 de mayo de 2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo. (Artículo 3)

1. Las medidas de protección por desempleo previstas para los ERTES de fuerza mayor, resultarán aplicables **hasta el 30 de junio de 2020**.

* 1. En los supuestos de ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19:

a) *El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, a las personas trabajadoras afectadas, **aunque carezcan del período de ocupación cotizada** mínimo necesario para ello.*

b) ***No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.***

3. *Especialidades respecto a la cuantía y duración:*

a) *La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.*

b) *La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.*

2. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo previstas para trabajadores fijos-discontinuos resultarán aplicables **hasta el 31 de diciembre de 2020**.

Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a la prórroga de los ERTES de fuerza mayor. (Artículo 4)

Exoneración de cuotas a 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.

EXONERACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES		Hasta 50 trabajadores a 29/02/2020		50 trabajadores o más a 29/02/2020	
		Cuota mayo	Cuota junio	Cuota mayo	Cuota junio
Mantenimiento ERTE total		100%		75%	
ERTE parcial	Trabajadores recuperados	85%	70%	60%	40%
	Trabajadores en ERTE	60%	45%	45%	30%

Estas exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal (Artículo 5)

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los ERTE parciales.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTE parciales y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de 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 apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades 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.

Extensión de los ERTE de fuerza mayor y de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización. (Disposición adicional primera)

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los ERTE parciales, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones reguladas o extenderlas a los ERTE basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

Salvaguarda del empleo (Disposición final primera que modifica la Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020)

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas para los ERTE de fuerza mayor 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.

En particular, 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.

3. 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.

4. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.

5. 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.