#115/2020 **13 de mayo de 2020**

Contenidos

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

Entrada en vigor: 13/05/2020

EXPEDIENTES POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS DERIVADAS DEL COVID-19

- Se mantiene el procedimiento abreviado del artículo 23 del RDL 8/2020, hasta el 30 de junio de 2020.
- La tramitación de estos expedientes puede iniciarse durante la vigencia de los expedientes de fuerza mayor.
- Un expediente que se produzca por estas causas tras la finalización de un expediente por causa de fuerza mayor, retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste.
- Los expedientes por estas causas vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley, mantienen su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa.

EXPEDIENTES POR CASUA DE FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID- 19

Se distingue entre la fuerza mayor total y parcial

Se prorrogan los actuales expedientes por **fuerza mayor total** derivada del COVID-19, para las empresas que no puedan reiniciar la actividad por las causas del artículo 22 del RDL8/2020, mientras duren estas causas y en todo caso hasta el 30 de junio de 2020.

- E**xoneración de cotización**: en las empresas que mantengan el expediente en sus propios términos y tengan menos de 50 trabajadores

a 29 de febrero, la exoneración será total en los meses de mayo y junio, y si las empresas tuvieran más de 50 trabajadores a esa fecha, la exoneración alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Se encuentran en situación de **fuerza mayor parcial** los expedientes de fuerza mayor vinculados al COVID hasta el 30 de junio, en la medida que se produzca la **recuperación parcial** de la actividad:

- La empresa procederán a incorporar a los trabajadores afectados por el expediente, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, y deberán primar los ajustes en términos de reducción de jornada.

  En el supuesto de **renuncia total a un expediente autorizado**, se debe comunicar a la Autoridad laboral en el plazo de 15 días, asimismo es obligatorio comunicar al SEPE cualquier variación en los datos inicialmente informados.

  - **Exoneración de cotización** en las empresas que efectúan variaciones en el ERTE, se dan dos supuestos:
    Para trabajadores que vuelven a la actividad y desde esa fecha:
    - En empresas de *menos de 50 trabajadores*, la exención será del 85% en Mayo, y del 70% en Junio.
    - En empresas de *más de 50 trabajadores*, la exención será del 60% en Mayo y del 45% en Junio.

    Para los trabajadores que permanecen con su contrato suspendido o con reducción de jornada:
    - En empresas de *menos de 50 trabajadores*, la exención será en Mayo del 60 % y del 45% en Junio.
    - En empresas de *más de 50 trabajadores* la exención será en Mayo del 45 % y del 30% en Junio.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO

La reposición de prestaciones y la no exigencia del periodo de carencia se extiende hasta el 30 de junio. La prestación de desempleo para los fijos discontinuos se garantiza hasta el 31 de diciembre.

REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

- Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales no podrán acogerse a la prórroga de los expedientes por fuerza mayor.

- Las empresas y entidades que se acojan a los beneficios derivados de la prórroga de los expedientes por fuerza mayor no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los expedientes, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a cuotas de la Seguridad Social. Esta limitación para repartir dividendos no será de aplicación para empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.

COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO DURANTE SEIS MESES

- Se mantiene el compromiso de mantenimiento de empleo durante seis meses pero **SÓLO AFECTA A LOS EXPEDIENTES POR FUERZA MAYOR.**

  - El plazo de los seis meses empieza computar desde la primera reincorporación al trabajo de cualquiera de los afectados por el expediente, aún cuando ésta sea parcial.

  - Este compromiso se entiende **incumplido** si se produce el **despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por los expedientes de fuerza mayor** y 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 las personas trabajadoras, 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 particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá cumplido 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.

  - 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.