

Circular nº.: 097

Ref.: Circular Real Decreto Ley 18/ 2020.

Madrid, a 18 de mayo de 2020.

Muy Sres. Nuestros.

Os informamos de la publicación en el Boletín Oficial del Estado número 134 del **Real Decreto-ley 18/ 2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.**

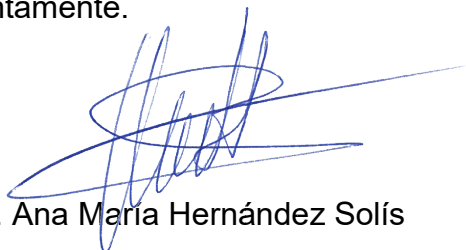
Este Real Decreto-Ley plasma el texto del **Acuerdo Social en Defensa del Empleo**, firmado por el presidente del Gobierno con las organizaciones sindicales (UGT y CCOO) y las asociaciones empresariales más representativas (CEOE y CEPYME).

Recoge un conjunto de medidas que tienen como objetivos incentivar la reactivación del empleo, favorecer la protección de los puestos de trabajo y aumentar el consumo propio, todo ello siguiendo las recomendaciones sanitarias.

Se compone de un preámbulo, cinco artículos, dos Disposiciones Adicionales y tres Disposiciones Finales y **entra en vigor, hoy, 13 de mayo de 2020** (mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado).

Sin otro particular, aprovechamos la ocasión para saludarles.

Atentamente.



Fdo. Ana María Hernández Solís

Destacamos los siguientes aspectos:

ERTES

- Se prorroga los **ERTE por fuerza mayor** hasta el 30 de junio de 2020 para aquellas empresas que no puedan reanudar su actividad por causas de fuerza mayor.
- Las empresas que puedan recuperar parcialmente su actividad podrán proceder a la incorporación de personas trabajadoras, afectadas por ERTE, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.
- *ERTE 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. La tramitación de estos ERTES podrá iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor derivada del COVID-19 y se retrotraerán sus efectos a la fecha de finalización de éste.

EXONERACIÓN COTIZACIONES SOCIALES

- Se mantendrán, durante mayo y junio, las exoneraciones de cotizaciones sociales previstas para los ERTES por fuerza mayor total o parcial, 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
- Los dos posibles modelos de ERTE, totales o parciales, llevan aparejadas distintas exoneraciones en el pago de cotizaciones empresariales.
- **ERTE por fuerza mayor total:** Sobre las cuotas de mayo y junio se producirá una exoneración del 100% a empresas de menos de 50 trabajadores y del 75% a las que tengan más.
 - a) Empresas con menos de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 100%.
 - b) Empresas con más de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 75%

- **ERTE por fuerza mayor parcial:**

Por las personas trabajadoras que vuelvan a su actividad

- a) Empresas con menos de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 85% en mayo y del 70% en junio
- b) Empresas con más de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.

Por las personas trabajadoras que no vuelvan a su actividad

- a) Empresas con menos de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.
- b) Empresas con más de 50 trabajadores: Se producirá una exoneración del 45% en mayo y del 30% en junio

- Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE en un plazo de quince días y al SEPE las variaciones en los datos de personas trabajadoras incluidas en esos expedientes.
- El Real Decreto-ley incluye además la modificación de la Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que garantiza el compromiso del mantenimiento del empleo, por parte de las empresas, en un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de su actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

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 ERTE por fuerza mayor.
- Las empresas y entidades que se acojan a los beneficios derivados de la prórroga de los ERTE por fuerza mayor no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los ERTE, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a cuotas de la Seguridad Social.

COMUNICACIÓN DE RENUNCIAS, VARIACIÓN DE DATOS Y EXENCIONES

- La empresa ha de 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.

-

La renuncia al ERTE o, en su caso, la suspensión o regularización del p de las prestaciones que deriven de su modificación tendrá lugar pr comunicación al SEPE de las variaciones en los datos contenidos e solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo empresas deberán comunicar al SEPE la finalización de la aplicación ERTE respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, l en el número de éstas o en el porcentaje de actividad parcial de su jorn 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 correspondientes.

COMPROMISO MANTENIMIENTO DE EMPLEO

- Los seis meses en los que la empresa debe mantener el empleo se contabilizan desde la fecha de reanudación de la actividad, **entendiendo 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 el compromiso de salvaguarda del empleo 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.
- 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 (turismo, comercio).
- No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.
- 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.

CREACIÓN DE UNA COMISIÓN TRIPARTITA

Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes, previa convocatoria remitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma. La Comisión será consultada para la posible prórroga de ERTE más allá del 30 de junio.
