



PUBLICADO HOY EN EL BOE EL REAL DECRETO QUE RECOGE LAS MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO ACORDADAS POR EMPRESARIOS Y SINDICATOS EN EL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL

[Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.](#)

I. ERTE POR FUERZA MAYOR VINCULADO AL COVID-19: AMPLIADO HASTA EL 30 DE JUNIO

- Las empresas en ERTE basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, continuarán en dicha situación mientras perduren las causas, hasta el 30 de junio de 2020.
- **Se admite también la fuerza mayor parcial** hasta el 30 de junio: Incorporación paulatina de trabajadores según sea necesario y primando la reducción de jornada sobre la suspensión.
- **Comunicación de la renuncia o modificación del ERTE en 15 días:** Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.
La renuncia al ERTE o 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 respecto a la solicitud colectiva inicial de protección por desempleo.

II. ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS VINCULADO AL COVID-19: AMPLIADO

- **Aplicación hasta el 30 de junio de 2020:** Los ERTE iniciados hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas a continuación.
- **Podrá tramitarse un ERTE por causas objetivas mientras esté vigente aun un ERTE por fuerza mayor COVID-19** y sus efectos se retrotraerán a la fecha de finalización de éste.
- **Los ERTE vigentes seguirán siendo aplicables** en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

III. AMPLIACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO:

- Las medidas previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables **hasta el 30 de junio de 2020.**
- Las medidas reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables **hasta el 31 de diciembre de 2020.**



IV. EXONERACIÓN DE COTIZACIONES A EMPRESAS

EN ERTE POR FUERZA MAYOR VINCULADO AL COVID-19:

- Exoneración de cotizaciones empresariales y de recaudación conjunta de mayo y junio a empresas de menos de 50 trabajadores.
- Exoneración del 75% de cotizaciones empresariales de mayo y junio a empresas de 50 o más trabajadores.

EN ERTE POR FUERZA MAYOR PARCIAL VINCULADO AL COVID-19:

Respecto a los trabajadores que se reincorporen:

- Exención del 85 % y 70% de la aportación empresarial devengada en mayo y junio de 2020 respectivamente, para empresas de menos de 50 trabajadores
- Exención del 60 % y 45% de la aportación empresarial devengada en mayo y junio de 2020 respectivamente, para empresas de 50 o más trabajadores.

Respecto de los trabajadores que permanezcan en suspensión:

A partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:

- Exención del 60 % y 45% de la aportación empresarial devengada en mayo y junio de 2020 respectivamente, para empresas de menos de 50 trabajadores.
- Exención del 45 % y 30% de la aportación empresarial devengada en mayo y junio de 2020 respectivamente, para empresas de 50 o más trabajadores.

Las exenciones se aplicarán a **instancia de la empresa**

V. EMPRESAS EN PARAÍOS FISCALES

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales **no podrán acogerse a los ERTE por fuerza mayor** recogidos arriba.

VI. LIMITACIÓN AL REPARTO DE DIVIDENDOS

Empresas de 50 o más trabajadores: Las entidades que se acojan a ERTEs por fuerza mayor recogidos arriba **no podrán proceder al reparto de dividendos** correspondientes a esta anualidad salvo que abonen las cuotas de la seguridad social exoneradas.

VII. PRORROGA DE LAS MEDIDAS A PARTIR DEL 30 DE JUNIO:

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer prórroga de:

- **Los ERTEs por fuerza mayor** en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan.
- **Las exenciones de cotización a la seguridad social** por causa de fuerza mayor, o extenderlas a ERTEs por causas objetivas.
- **Las medidas de protección por desempleo** previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

VIII. COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:

Se procede a clarificar de nuevo el alcance de dicho compromiso, incluido inicialmente en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley 8/2020:

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral para los ERTE por fuerza mayor COVID-19 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.

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
- Fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- Por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato temporal o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

El 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 en 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.

IX. CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO TRIPARTITA LABORAL: Integrada por representantes del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

Funciones:

- Seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada,
- Intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto,
- Propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.