

Estimados clientes,

Siguiendo con nuestro afán de mantenerles debidamente informados, comunicarles que en el día de hoy ha salido publicado en el Boletín Oficial del Estado, el **Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**, y a continuación, podrán encontrar las principales medidas que se recogen en el mismo.

1. Expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 durante el desconfiamento (**ERTE por causas de Fuerza Mayor**).
 - ✓ Se distingue entre fuerza mayor total y fuerza mayor parcial, y se extienden los efectos de los ERTE adoptados por esta causa, como máximo hasta el 30 de junio de 2020.
 - ✓ Se permiten las recuperaciones paulatinas de trabajadores afectados por el ERTE de causa de fuerza mayor, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.
 - ✓ Lo anterior habrá de comunicarse a la Autoridad Laboral en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos.
 - ✓ Y con carácter previo al Servicio Público de Empleo Estatal.

2. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfiamento (**ERTE causas ETOP**).
 - ✓ Podrán iniciarse mientras esté vigente un ERTE por causa de fuerza mayor.
 - ✓ Si se inician tras la finalización del ERTE por causa de fuerza mayor los efectos se retrotraerán a la fecha de finalización del ERTE por causa de fuerza mayor.

- ✓ Se les aplicará el procedimiento especial regulado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (que principalmente reduce el plazo del período de consultas con los Representantes de los Trabajadores y el plazo del Informe de Inspección de Trabajo de 15 a 7 días).
 - ✓ Los expedientes de regulación temporal de empleo por causas ETOP vigentes a la entrada en vigor del Real Decreto seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación de la empresa y hasta el término referido en la misma.
3. **Medidas extraordinarias en materia de protección del empleo.** Prestación por desempleo sin período de carencia y sin que el período de percepción cuente como consumido.
- ✓ Serán de aplicación para todos los ERTE, tanto los de causa de fuerza mayor como los adoptados por causas ETOP como consecuencia del COVID-19, hasta el 30 de junio de 2020.
 - ✓ Para los trabajadores fijos discontinuos y para aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, hasta el 31 de diciembre de 2020.
4. **Medidas extraordinarias en materia de cotización para los ERTE por causa de fuerza mayor.**
- A. **ERTE por causa de fuerza mayor total.**
- Empresas con menos de 50 trabajadores.**
- Exoneración de la aportación empresarial de las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020.
- Empresas con más de 50 trabajadores.**
- Exoneración de la aportación empresarial de las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020.

B. ERTE por causa de fuerza mayor parcial

Para trabajadores que reinicien su actividad, y con respecto a los períodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio:

Empresas con menos de 50 trabajadores,

- ✓ Exención del 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020.
- ✓ Exención del 70% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

Empresas con más de 50 trabajadores.

- ✓ Exención del 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020.
- ✓ Exención del 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

Para trabajadores que mantengan su actividad suspendida:

Empresas con menos de 50 trabajadores,

- ✓ Exención del 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020.
- ✓ Exención del 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

Empresas con más de 50 trabajadores.

- ✓ Exención del 45% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020.
- ✓ Exención del 30% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

Se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa.

A thick, black, curved line starts from the bottom right corner of the page and curves upwards and to the left.

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

5. Se modifica el **compromiso del mantenimiento de empleo** recogido en la disposición adicional sexta del Real Decreto 8/2020.

- ✓ Se mantiene el plazo de 6 meses.
- ✓ Comienza a contar a partir de 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.
- ✓ 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 contratos fijos discontinuos, cuando este 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.
- ✓ No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.

- ✓ En caso de incumplimiento deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

6. Aspectos a tener en cuenta.

- ✓ Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no pueden adoptar ERTE por causas de fuerza mayor.
- ✓ Las personas jurídicas que a fecha 29 de febrero de 2020 tengan más de 50 trabajadores y que se acojan a ERTE de causas de fuerza mayor 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.
- ✓ Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrán prorrogar los ERTE por causa de fuerza mayor, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020

7. Entrada en vigor.

13 de mayo de 2020.

Esperamos que la información aportada sea de interés y quedamos como siempre a su disposición con nuestro equipo multidisciplinar para acompañar a nuestros clientes ofreciéndoles la asistencia que requieran en asuntos como el que les describimos.

assap

*Calle Castillo 34, 4º. 38003 S/C de Tenerife
T +(34) 922 288 527 · F +(34) 922 888 333
info@assap.es · www.assap.es*

No duden en contactarnos a través de los medios habituales, les ofreceremos una respuesta inmediata e integral.

Mientras, reciban un cordial saludo.