

**Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**

[BOE de 13/05/2020](#). Entrada en vigor el 13/05/2020

Fuerza Mayor Total			
Desde 13/05/2020	Continuarán en situación de <b>fuerza mayor total</b> derivada del COVID-19 mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020	aquellas empresas y entidades que contarán con un expediente de regulación temporal de empleo basado en	Pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
			Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.
Cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020	< 50 trabajadores a 29/02/2020: 100% de exoneración		Del abono de la <b>aportación empresarial</b> prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por <b>conceptos de recaudación conjunta</b> .
	= o > de 50 trabajadores a 29/02/2020: 75% de exoneración		

Fuerza Mayor Parcial			
Desde el momento en el que las causas del ERTE permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.	Se encontrarán en situación de <b>fuerza mayor parcial</b> derivada del COVID-19	aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base a	Pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
			Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.
En la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.			

No podrán acogerse a los ERTEs por Fuerza Mayor Total o parcial	Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como <b>paraísos fiscales</b> conforme a la normativa vigente.	
No podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que	Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTEs por Fuerza Mayor Total o parcial y que utilicen los recursos públicos	Excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a

se apliquen los ERTes por Fuerza Mayor Total o parcial	destinados a los mismos, cuando tuvieran a 29/02/2020 > 50 trabajadores	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, aprobado por <a href="#">Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio</a> .	

Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a la Fuerza Mayor Parcial		% de exención de la aportación empresarial devengada en			
		Mayo		Junio	
Número de trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:		< 50	= o > 50	< 50	= o > 50
Personas trabajadoras que reinicien su actividad	a partir de la fecha de efectos de la renuncia	85 %	60 %	70 %	45 %
	Respecto de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio				
Personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas	a partir de la fecha de efectos de la renuncia	60 %	45 %	45 %	30 %
	Respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión				
La exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.					

**Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19 (nueva redacción del artículo 24.1 del RD-L 8/2020):**

Según RD-L 8/2020	Según RD-L 18/2020
En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.	En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, <b>durante los meses de marzo y abril de 2020</b> , cuando, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras, o asimiladas a personas trabajadoras por cuenta ajena, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Tanto para empresas en situación de fuerza mayor total y parcial			
Comunicación PREVIA al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.	Requisito necesario para	La renuncia por parte de la empresa al ERTE	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.
		La suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de la modificación del ERTE	

Tanto para empresas en situación de fuerza mayor total y parcial			
Comunicar al SEPE, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de las personas afectadas.	aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación del ERTE	respecto a la totalidad de las personas afectadas	bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual
		respecto a una parte de las personas afectadas	

Exoneración de cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020			
Previa comunicación por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable	Sobre la situación de fuerza mayor total o parcial	a instancia de la empresa	Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social
	Identificación de las personas trabajadoras afectadas		
	Periodo de la suspensión o reducción de jornada.		
Deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED			

### SALVAGUARDA DEL EMPLEO

#### Disposición adicional sexta del RD-L 8/2020

Las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa 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	Entendiendo por tal la <b>reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas</b> por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.
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 <a href="#">Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal</a> .	El sobreseimiento general en el pago corriente de las obligaciones del deudor.	
	La existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten de una manera general al patrimonio del deudor.	
	El alzamiento o la liquidación apresurada o ruinosa de sus bienes por el deudor.	
	El incumplimiento generalizado de obligaciones de alguna de las clases siguientes: las de pago de obligaciones tributarias exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud de concurso ; las de pago de cuotas de la Seguridad Social, y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo período ; las de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades.	

No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo de cualquiera de las personas afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor se extinga por	despido disciplinario declarado como procedente
	dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora
	el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
El compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido en el caso de contratos temporales	cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto
	cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación
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, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

**Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales hasta 30/06/2020 (Se limita la vigencia de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020):**

Art. 2. La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Art. 5. La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.