

## Circular LABORAL Nº 12/2020

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

[PDF de la disposición](#)



---

### PRÓRROGA DE LOS ERTES Y OTROS TEMAS RELACIONADOS / CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

- Se mantiene el procedimiento abreviado del artículo 23, con el informe potestativo de la Inspección de Trabajo y la prioridad de los sindicatos frente a la comisión ad hoc 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.

---

### FUERZA MAYOR

#### DISTINCION ENTRE FUERZA MAYOR TOTAL Y FUERZA MAYOR PARCIAL

**FUERZA MAYOR TOTAL:** Se prorrogan los actuales expedientes por fuerza mayor total derivada del COVID-19, mientras dure la misma y hasta el 30 de junio de 2020.

La renuncia total al expediente debe comunicarse previamente al SEPE y en el plazo de 15 días a la autoridad laboral.

**FUERZA MAYOR PARCIAL:** Se prorrogan los ERTES de fuerza mayor vinculados al COVID hasta el 30 de junio, en la medida que se produzca la recuperación parcial de la actividad:

- La incorporación de las personas trabajadoras a la actividad la decidirá la empresa en la proporción que necesite.
- Se comunicará previamente al SEPE cualquier variación en los datos inicialmente informados.

---

### REDUCCION DE COTIZACIONES

I.- En las empresas que mantengan el ERTE 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.

## II.- En las empresas que efectúan variaciones en el ERTE:

### Para trabajadores que vuelven a la actividad:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: Mayo, exención del 85 %, y Junio, exención del 70%.
- Empresas de más de 50 trabajadores: Mayo, exención del 60% y Junio, exención del 45%.

### Para los trabajadores que permanecen con su contrato suspendido o reducción de jornada:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: Mayo, exención del 60 % y Junio, exención del 45 %.
- Empresas de más de 50 trabajadores: Mayo, exención del 45 % y junio, exención del 30 %.

---

## PRESTACIONES POR DESEMPLEO

La reposición de prestaciones y la no exigencia del periodo de carencia se extienden 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.

---

## MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

### SOLO AFECTA A LOS EXPEDIENTES POR FUERZA MAYOR

- Se mantiene el compromiso de mantenimiento de empleo durante seis meses.
- El plazo empieza computar desde la primera reincorporación al trabajo de cualquiera de los afectados por el expediente, aun cuando ésta sea parcial.
- Sólo afecta a las personas afectadas por dichos expedientes de fuerza mayor.
- 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 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 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.