

## **RESUMEN RD-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**

**Artículo 1. Especialidades aplicables a los 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 desconfinamiento.**

1. A partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, continuarán en situación de **FUERZA MAYOR TOTAL** derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y **estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.**

2. Se encontrarán en situación de **FUERZA MAYOR PARCIAL derivada del COVID-19**, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto **permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.**

Estas empresas y entidades deberán **proceder a reincorporar a las personas trabajadoras** afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada.**

3. **Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo DEBERÁN COMUNICAR A LA AUTORIDAD LABORAL LA RENUNCIA TOTAL**, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

**Artículo 4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas reguladas en el artículo 1.**

1. **La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020**, a las empresas y entidades **EN SITUACION DE FUERZA MAYOR TOTAL**, del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el RDL 8/2015, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran **menos de cincuenta trabajadores**, en situación de alta en la Seguridad Social.

Para 50 o más trabajadores en situación de alta, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

2. Las empresas y entidades **EN SITUACION DE FUERZA MAYOR PARCIAL** quedarán **exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones** que se indican a continuación:

a) Respecto de **las personas trabajadoras que reinicien su actividad** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio,

la exención alcanzará el 85 % de la aportación empresarial devengada en mayo 2020 y el 70 % de la de junio 2020, para menos de cincuenta trabajadores o asimilados a 29 de febrero 2020.

Para 50 trabajadores o más, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo 2020 y el 45 % de la de junio 2020.

b) Respecto de las **personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo 2020 y el 45 % de la de junio 2020, para menos de 50 trabajadores.

Para 50 trabajadores o más, la exención alcanzará el 45 % de la aportación empresarial devengada en mayo 2020 y el 30 % de la de junio 2020.

**3. LAS EXENCIONES EN LA COTIZACIÓN 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, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Un saludo