

I. DISPOSICIÓN XERAIS

XEFATURA DO ESTADO

4959 *Real decreto lei 18/2020, do 12 de maio, de medidas sociais en defensa do emprego.*

I

A evolución da crise sanitaria derivada do COVID-19 precipitou a adopción dun conxunto de medidas de toda orde e, entre elas, con especial relevancia e intensidade, medidas de carácter laboral.

No caso de España, a expansión da enfermidade obrigou inicialmente á adopción de medidas por parte das autoridades sanitarias e, posteriormente, levou á aprobación do Real decreto 463/2020, do 14 de marzo, polo que se estableceu o estado de alarma para a xestión da situación de crise sanitaria ocasionada polo COVID-19, que comportou importantes medidas restritivas da mobilidade e da actividade económica, e que foi prorrogado en varias ocasións. Estas medidas de contención implicaron o establecemento de medidas preventivas específicas na prestación laboral co fin de reducir o número de persoas expostas, así como o tempo de exposición destas, a través do cesamento parcial ou total de determinadas actividades.

A esta situación de emerxencia respondeu o Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19, en cuxo capítulo II se establecían un conxunto de medidas de flexibilización que permitían axilizar os mecanismos previstos legalmente para que as empresas e as persoas traballadoras puidesen suspender ou reducir a súa actividade, e autorizaban desta forma o acceso ás prestacións económicas necesarias.

Estas medidas respondían a un dobre obxectivo:

- a) Establecer os mecanismos necesarios para que os procedementos de suspensión ou redución da xornada que resultan aplicables, conforme a lexislación vixente, tivesen a axilidade necesaria para garantir que as consecuencias socioeconómicas da situación de emerxencia sanitaria teñan o menor impacto posible no emprego.
- b) Protexer as persoas traballadoras, a súa saúde e seguridade, tanto contendo a progresión da enfermidade mediante o confinamento e outras medidas de contención, como garantindo o acceso a ingresos substitutivos a todas aquelas persoas traballadoras que se visen afectadas polos expedientes de regulación temporal de emprego (ERTE).

Ás medidas anteriores engadíronse as previsións recollidas no Real decreto lei 9/2020, do 27 de marzo, polo que se adoptan medidas complementarias no ámbito laboral, para paliar os efectos derivados do COVID-19. Entre outras, esta norma prevé que as causas a que se refiren os artigos 22 e 23 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, non poden entenderse como xustificativas da extinción dos contratos de traballo. Así mesmo, prevese a interrupción do cómputo da duración máxima dos contratos temporais, que persegue garantir que estes poidan desprezar plenos efectos, en canto á prestación de servizos, á formación que levan aparelhada e á achega á actividade empresarial, durante o tempo inicialmente previsto, de forma tal que a situación de emerxencia xerada non prive a empresa da súa capacidade real para organizar os seus recursos. Esta é unha medida de extraordinaria importancia co fin de evitar que un mercado como o español, cun alto índice de contratación temporal, vexa a súa poboación asalariada drasticamente reducida.

En suma, trátase dunha estratexia que, pese á situación creada pola emerxencia sanitaria, foi capaz de conter de maneira significativa a destrución de emprego e de tecido empresarial, posibilitando, tal e como adiantaba a exposición de motivos do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, «evitar a saída do mercado de empresas solventes e afectadas

negativamente por esta situación transitoria e excepcional, contribuíndo a minorar o impacto negativo sobre o emprego e a actividade económica.»

II

Cumprido o seu obxectivo inicial, imponse a necesidade, tras este período excepcional, de reactivar de maneira progresiva a economía, mediante a dinamización daqueles sectores cuxa actividade continúa limitada por restricións sanitarias derivadas, entre outras situacións, das medidas de confinamento e contención acordadas no marco do estado de alarma.

O obxectivo, por tanto, é proporcionar unha resposta ponderada ante a situación descrita, tendo en consideración os efectos que a emerxencia sanitaria e as medidas de contención e as limitacións causaron na actividade das empresas e nos contratos de traballo e, en especial, sobre as rendas salariais, e a un tempo atender o panorama de desescalada e a continuación progresiva da actividade económica, que require dos mecanismos de sostén, racionalidade social e protección necesarios.

De todo o anterior son conscientes as organizacións empresariais máis representativas do noso país, a Confederación Española de Organizacións Empresariais (CEOE), a Confederación Española da Pequena e Mediana Empresa (Cepeme), e as organizacións sindicais máis representativas, Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Unión Xeral de Traballadores (UGT).

Por isto, as medidas recollidas neste real decreto lei foron produto do diálogo social e do acordo alcanzado entre os axentes sociais e o Goberno o día 8 de maio de 2020, día do primeiro centenario do Ministerio de Trabajo.

Tras tres semanas de intensas negociacións, estas medidas pretenden dar unha resposta adecuada para que as empresas adopten os axustes dinámicos necesarios que lles permitan transitar até un escenario de «nova normalidade», salvagardar o emprego e protexer especialmente as persoas traballadoras.

III

Os ERTE por forza maior derivada do COVID-19 están regulados no artigo 22 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, que establece o que debe considerarse forza maior temporal derivada do COVID-19, para os efectos de permitir suspender o contrato ou reducir a xornada por esta causa e acceder ás medidas laborais especiais reguladas nos artigos 24 e 25 do dito real decreto lei.

Conforme o artigo 22 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, considéranse provenientes de forza maior temporal cos efectos previstos no artigo 47.3, que remite ao artigo 51.7, ambos do texto refundido do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, as suspensións e reducións de xornada que teñan a súa causa directa en perdas de actividade ocasionadas polo COVID-19, incluída a declaración do estado de alarma, que impliquen suspensión ou cancelación de actividades, peche temporal de locais de afluencia pública, restricións no transporte público e, en xeral, da mobilidade das persoas e das mercadorías, falta de subministracións que impidan gravemente continuar co desenvolvemento ordinario da actividade, ou ben en situacións urxentes e extraordinarias debidas ao contaxio do cadro de persoal ou a adopción de medidas de illamento preventivo decretados pola autoridade sanitaria, que queden debidamente acreditados.

A definición concreta das causas que integran a forza maior por COVID-19 responde así a unha causa externa e perentoria cuxos efectos e ámbitos concretos son decididos en cada momento polas autoridades competentes por razóns de saúde pública, o que ten como consecuencia que as distintas medidas poidan ser aplicadas cunha intensidade e gradación diferenciada.

Por conseguinte, procede seguir aplicando as medidas de suspensión e redución de xornada naquelas empresas que, por efecto das restricións ou «perdas de actividade»

derivadas e incluídas no citado artigo 22.1 e que aínda persisten, sigan imposibilitadas para recuperar a súa actividade.

Esta forza maior esténdese ao período durante o cal estivesen afectadas polas causas descritas no dito precepto que impidan o reinicio da súa actividade, mentres estas duren e, en principio, até o 30 de xuño de 2020.

En situación de forza maior parcial derivada do COVID-19 considéranse, por tanto, aquelas empresas e entidades que conten cun expediente de regulación temporal de emprego autorizado consonte o artigo 22 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, desde o momento en que as causas descritas no dito precepto, e por razón das cales se aplicaron as distintas medidas de flexibilidade en forma de suspensións ou reducións de xornada, permitan a recuperación parcial da súa actividade, até o 30 de xuño de 2020.

Estas empresas e entidades deberán reincorporar as persoas traballadoras afectadas, na medida necesaria para o desenvolvemento da súa actividade, primando os axustes en termos de redución de xornada.

O obxectivo é facilitar o tránsito cara ás reducións de xornada, que supoñen un menor impacto económico sobre a persoa traballadora e que permitirán atender de maneira paulatina a oferta e demanda de produtos e servizos das empresas, na medida en que a actividade e estrutura de persoal o permitan. Así mesmo, o anterior permite garantir unha mellor xestión do tempo de traballo, reducindo os tempos de exposición, de conformidade coa información actualizada por parte das autoridades públicas sobre a prevalencia do COVID-19.

Por tanto, o esquema é o propio do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, manténdose as causas e as medidas extraordinarias incluídas nel, que permite responder plenamente e con carácter dinámico ás necesidades tal e como foron formuladas inicialmente, deixando de facelo por razón da súa desafectación ou desvinculación sobre a actividade e o cadro de persoal da empresa, sen impor novas e gravosas condicións de procedemento.

Desta maneira, as empresas poden recuperar a totalidade ou parte da súa actividade se é que, polas razóns comentadas, as persoas traballadoras volven desempeñar as súas tarefas con carácter completo ou parcial, renunciando ou modificando na súa aplicación as medidas excepcionais que se adoptaron nun escenario de interrupción da actividade empresarial ou de maior rigor no confinamento, co único requisito de comunicar, con carácter previo, á autoridade laboral competente a renuncia total a estas, e ao Servizo Público de Emprego Estatal aquelas variacións que se refiran á finalización da aplicación da medida respecto á totalidade ou a unha parte das persoas afectadas.

Pola súa parte, ás empresas que, a partir da entrada en vigor deste real decreto lei e até o 30 de xuño, pasen a aplicar medidas de suspensión ou redución de xornada por razóns obxectivas, económicas, técnicas, organizativas e de produción, resultarlles de aplicación o artigo 23 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo.

Co fin de evitar innecesarias interrupcións que redunden nun prexuízo ou desprotección das persoas traballadoras, dispónse de maneira expresa a posibilidade de que os efectos das medidas de redución de xornada ou suspensión de contratos retrotraian os seus efectos á data de finalización dos expedientes por causa de forza maior que os precedesen.

Para as situacións previstas neste real decreto lei séguense aplicando medidas extraordinarias en materia de protección por desemprego e establécense novas medidas extraordinarias en materia de cotización.

Respecto das medidas en materia de protección por desemprego vinculadas ás medidas extraordinarias establecidas nos artigos 22 e 23 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, incluídas as que se apliquen a partir da entrada en vigor do presente real decreto lei, e coas especialidades descritas nos seus artigos 1 e 2, mantéñense, até o 30 de xuño, todas as especialidades previstas nos números 1 a 5 do artigo 25 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo.

Así mesmo, e conxugando o necesario equilibrio entre recuperación da actividade e sustentabilidade da capacidade económica das empresas, aplícanse aos expedientes por causa de forza maior exoneracións nas cotas, con alcance diferente segundo sexa a

situación de forza maior total ou parcial en que se encontre a empresa, distinguindo, do mesmo modo, para os efectos da porcentaxe de exoneración, entre o reinicio da actividade e o mantemento parcial das medidas de suspensión ou redución de xornada. O obxectivo, por tanto, é permitir unha transición adecuada que posibilite a recuperación gradual da actividade empresarial e que se desenvolva de forma acompañada coa recuperación da actividade económica xeral, contando, para isto, co estímulo necesario.

Por último, prevense senllas disposicións adicionais, a primeira, sobre a facultade recoñecida ao Goberno, mediante acordo do Consello de Ministros, de prorrogar as medidas de suspensión e redución de xornada por causa de forza maior, total e parcial, se persisten as restricións da actividade vinculadas a razóns sanitarias, e a segunda, acerca da creación dunha comisión de seguimento tripartita laboral.

As medidas de racionalidade económica van acompañadas das necesarias medidas de racionalidade social e manteñen a vixencia aquelas medidas complementarias de protección do emprego que se entenden precisas para garantir a necesaria estabilidade e evitar o efecto dunha alta flexibilidade cuantitativa externa, a través de despedimentos e destrución de postos de traballo.

Respecto da salvagarda de emprego prevista na disposición adicional sexta do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, concréntanse, a través da modificación acordada nesta norma, nos seus ámbitos subxectivo e obxectivo, medidas vinculadas e consecuencias do seu incumprimento, tendo en conta ademais as características específicas dos distintos sectores e a normativa laboral aplicable e, en particular, as especificidades daquelas empresas que presentan unha alta variabilidade ou estacionalidade do emprego.

Desta forma, este real decreto lei estrutúrase en cinco artigos, dúas disposicións adicionais e tres disposicións derradeiras.

IV

Este real decreto lei cumpre cos principios de boa regulación exixibles conforme o artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas. Así, responde á necesidade de minimizar o risco dun impacto incontrolado e irreversible da situación de emerxencia extraordinaria provocada polo COVID-19, tanto na actividade económica como no emprego e nos recursos dispoñibles das persoas traballadoras, e evita, desta forma, situacións de vulnerabilidade e desprotección.

É eficaz e proporcional, xa que regula os aspectos imprescindibles para conseguir o seu obxectivo, e limita os seus efectos á concorrencia da situación temporal e extraordinaria descrita. Igualmente, axústase ao principio de seguridade xurídica e é coherente co resto do ordenamento xurídico.

Así mesmo, cumpre co principio de transparencia, xa que identifica claramente o seu propósito e ofrécese unha explicación, sen que se realizen os trámites de participación pública que se establecen no artigo 26 da Lei 50/1997, ao abeiro da excepción que, para os reais decretos leis, regula o número 11 do aludido precepto.

Finalmente, é coherente co resto do ordenamento xurídico nacional e cumpre co principio de eficiencia, dado que a súa aplicación non impón cargas administrativas innecesarias ou accesorias.

V

Respecto do suposto habilitante de extraordinaria e urxente necesidade establecido no artigo 86.1 CE, o contido do real decreto lei fundaméntase en motivos obxectivos, de oportunidade política e extraordinaria urxencia que requiren a súa aprobación inmediata, entre outros, a situación grave e excepcional que persiste como consecuencia da situación de crise sanitaria provocada polo COVID-19, o que fai indispensable dar unha resposta adecuada ás necesidades que se presenten no ámbito laboral.

O artigo 86 da Constitución permite ao Goberno ditar reais decretos leis «en caso de extraordinaria e urxente necesidade», sempre que non afecten o ordenamento das

institucións básicas do Estado, os dereitos, deberes e liberdades dos cidadáns regulados no título I da Constitución, o réxime das comunidades autónomas nin o dereito electoral xeral.

O real decreto lei constitúe, desta forma, un instrumento constitucionalmente lícito, sempre que, tal como reiteradamente exixiu o noso Tribunal Constitucional (sentenzas 6/1983, do 4 de febreiro, F. 5; 11/2002, do 17 de xaneiro, F. 4; 137/2003, do 3 de xullo, F. 3; 189/2005, do 7 xullo, F. 3; 68/2007, F. 10, e 137/2011, F. 7), o fin que xustifica a lexislación de urxencia sexa solucionar unha situación concreta, dentro dos obxectivos gobernamentais, que, por razóns difíciles de prever, require unha acción normativa inmediata nun prazo máis breve que o requirido pola vía normal ou polo procedemento de urxencia para a tramitación parlamentaria das leis, máxime cando a determinación do dito procedemento non depende do Goberno.

En definitiva, a extraordinaria e urxente necesidade de aprobar o presente real decreto lei inscríbese no xuízo político ou de oportunidade que corresponde ao Goberno (SSTC 61/2018, do 7 de xuño, FX 4; 142/2014, do 11 de setembro, FX 3) e esta decisión, sen dúbida, supón unha ordenación de prioridades políticas de actuación (STC, do 30 de xaneiro de 2019, recurso de inconstitucionalidade núm. 2208-2019), centradas en dar unha resposta adecuada que permita restablecer o funcionamento normal da actividade económica e produtiva das empresas, a necesaria seguridade xurídica e a protección dos colectivos que poidan resultar vulnerables ante a concorrencia da situación descrita e que se definen pola súa condición extraordinaria e urxente.

Todas as razóns expostas xustifican ampla e razoadamente a adopción da presente norma (SSTC 29/1982, do 31 de maio, FX 3; 111/1983, do 2 de decembro, FX 5; 182/1997, do 20 de outubro, FX 3), e existe a necesaria conexión entre a situación de urxencia exposta e a medida concreta adoptada para solucionala, sen que constituía un suposto de uso abusivo ou arbitrario do referido instrumento constitucional.

En suma, nas medidas que se adoptan mediante o presente real decreto lei concorren as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade previstas no artigo 86 da Constitución, considerando, por outra parte, que os obxectivos que se pretenden alcanzar con el non poden conseguirse a través da tramitación dunha lei polo procedemento de urxencia.

Así mesmo, debe sinalarse que este real decreto lei non afecta o ordenamento das institucións básicas do Estado, os dereitos, deberes e liberdades dos cidadáns regulados no título I das Constitución española, o réxime das comunidades autónomas nin o dereito electoral xeral.

Este real decreto lei dítase ao abeiro do disposto no artigo 149.1.7.^a e 17.^a da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva sobre a lexislación laboral, así como sobre a lexislación básica e réxime económico da Seguridade Social, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas.

Na súa virtude, facendo uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución española, por proposta da ministra de Traballo e Economía Social e do ministro de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 12 de maio de 2020,

DISPOÑO:

Artigo 1. *Especialidades aplicables aos expedientes de regulación temporal de emprego baseados nas causas recollidas no artigo 22 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19 durante o desconfinamento.*

1. A partir da entrada en vigor deste real decreto lei, continuarán en situación de forza maior total derivada do COVID-19 aquelas empresas e entidades que contén cun expediente de regulación temporal de emprego baseado no artigo 22 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, e estean afectadas polas causas referidas no dito precepto que

impidan o reinicio da súa actividade, mentres duren estas e en ningún caso máis aló do 30 de xuño de 2020.

2. Encontraranse en situación de forza maior parcial derivada do COVID-19 aquelas empresas e entidades que conten cun expediente de regulación temporal de emprego autorizado consonte o artigo 22 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, desde o momento en que as causas reflectidas no dito precepto permitan a recuperación parcial da súa actividade, até o 30 de xuño de 2020.

Estas empresas e entidades deberán reincorporar as persoas traballadoras afectadas por medidas de regulación temporal de emprego, na medida necesaria para o desenvolvemento da súa actividade, primando os axustes en termos de redución de xornada.

3. As empresas e entidades a que se refire este artigo deberán comunicar á autoridade laboral a renuncia total, se for o caso, ao expediente de regulación temporal de emprego autorizado, no prazo de 15 días desde a data de efectos daquela.

Sen prexuízo do anterior, a renuncia por parte destas empresas e entidades aos expedientes de regulación temporal de emprego ou, se for o caso, a suspensión ou regularización do pagamento das prestacións que deriven da súa modificación, efectuarase logo de comunicaren estas ao Servizo Público de Emprego Estatal das variacións nos datos contidos na solicitude colectiva inicial de acceso á protección por desemprego.

En todo caso, estas empresas e entidades deberán comunicar ao Servizo Público de Emprego Estatal aquelas variacións que se refiran á finalización da aplicación da medida respecto á totalidade ou a unha parte das persoas afectadas, ben no número destas ou ben na porcentaxe de actividade parcial da súa xornada individual, cando a flexibilización das medidas de restrición que afectan a actividade da empresa permita a reincorporación ao traballo efectivo daquelas.

Artigo 2. Procedementos de suspensión e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas e de produción comunicados a partir do desconfinamento.

1. Aos procedementos de regulación temporal de emprego baseados en causas económicas, técnicas, organizativas e de produción iniciados tras a entrada en vigor do presente real decreto lei e até o 30 de xuño de 2020 resultarlles de aplicación o artigo 23 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, coas especialidades recollidas neste precepto.

2. A tramitación destes expedientes poderá iniciarse mentres estea vixente un expediente de regulación temporal de emprego dos referidos no artigo 1.

3. Cando o expediente de regulación temporal de emprego por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción se inicie tras a finalización dun expediente temporal de regulación de emprego baseado na causa prevista no artigo 22 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, a data de efectos daquel retrotraerase á data de finalización deste.

4. Os expedientes de regulación temporal de emprego vixentes na data de entrada en vigor do presente real decreto lei seguirán sendo aplicables nos termos previstos na comunicación final da empresa e até o termo referido nela.

Artigo 3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desemprego.

1. As medidas de protección por desemprego previstas nos números 1 ao 5 do artigo 25 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, resultarán aplicables até o 30 de xuño de 2020.

2. As medidas extraordinarias en materia de protección por desemprego reguladas no artigo 25.6 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, resultarán aplicables até o 31 de decembro de 2020.

Artigo 4. *Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas ás medidas reguladas no artigo 1.*

1. A Tesouraría Xeral da Seguridade Social exonerará, respecto ás cotizacións devindicadas nos meses de maio e xuño de 2020, as empresas e entidades a que se refire o número 1 do artigo 1 do aboamento da achega empresarial prevista no artigo 273.2 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, así como do relativo ás cotas por conceptos de recadación conxunta, sempre que, en 29 de febreiro de 2020, tivesen menos de cincuenta traballadores, ou asimilados a estes, en situación de alta na Seguridade Social. Se as citadas empresas e entidades tivesen cincuenta traballadores, ou asimilados a estes, ou máis, en situación de alta na Seguridade Social, a exoneración da obrigaçión de cotizar alcanzará o 75 % da achega empresarial.

2. As empresas e entidades a que se refire o número 2 do artigo 1 quedarán exoneradas do aboamento da achega empresarial á cotización á Seguridade Social e por conceptos de recadación conxunta, nas porcentaxes e condicións que se indican a continuación:

a) Respecto das persoas traballadoras que reinicien a súa actividade a partir da data de efectos da renuncia e dos períodos e porcentaxes de xornada traballados desde ese reinicio, a exención alcanzará o 85 % da achega empresarial devindicada en maio de 2020 e o 70 % da achega empresarial devindicada en xuño de 2020, cando a empresa tivese menos de cincuenta traballadores ou asimilados a estes en situación de alta na Seguridade Social en 29 de febreiro de 2020. Se nesa data a empresa tivese cincuenta ou máis traballadores ou asimilados a estes en situación de alta, a exención alcanzará o 60 % da achega empresarial devindicada en maio de 2020 e o 45 % da achega empresarial devindicada en xuño de 2020.

b) Respecto das persoas traballadoras destas empresas que continúen coas súas actividades suspendidas a partir da data de efectos da renuncia e dos períodos e porcentaxes de xornada afectados pola suspensión, a exención alcanzará o 60 % da achega empresarial devindicada en maio de 2020 e o 45 % da achega empresarial devindicada en xuño de 2020, cando a empresa tivese menos de cincuenta traballadores ou asimilados a estes en situación de alta na Seguridade Social en 29 de febreiro de 2020. Se nesa data a empresa tivese cincuenta ou máis traballadores, ou asimilados a estes, en situación de alta, a exención alcanzará o 45 % da achega empresarial devindicada en maio de 2020 e o 30 % da achega empresarial devindicada en xuño de 2020. Neste caso, a exoneración aplicarase ao aboamento da achega empresarial prevista no artigo 273.2 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, así como do relativo ás cotas por conceptos de recadación conxunta.

3. As exencións na cotización aplicaraas a Tesouraría Xeral da Seguridade Social por instancia da empresa, logo de comunicación sobre a situación de forza maior total ou parcial, así como da identificación das persoas traballadoras afectadas e período da suspensión ou redución de xornada.

Para que a exoneración resulte de aplicación esta comunicación realizarse, por cada código de conta de cotización, mediante unha declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite o cálculo da liquidación de cotas correspondente, a través do Sistema de remisión electrónica de datos no ámbito da Seguridade Social (Sistema RED), regulado na Orde ESS/484/2013, do 26 de marzo.

4. Para efectos do control destas exoneracións de cotas, será suficiente a verificación de que o Servizo Público de Emprego Estatal proceda ao recoñecemento da correspondente prestación por desemprego polo período de que se trate.

A Tesouraría Xeral da Seguridade Social poderá establecer os sistemas de comunicación necesarios co Servizo Público de Emprego Estatal para o contraste coas

súas bases de datos do contido das declaracións responsables e dos períodos de disfrute das prestacións por desemprego.

5. As exencións na cotización a que se refire este artigo non terán efectos para as persoas traballadoras, manténdose a consideración do período en que se apliquen como efectivamente cotizado para todos os efectos, sen que resulte de aplicación o establecido no artigo 20 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social.

6. As exoneracións reguladas neste artigo serán a cargo dos orzamentos da Seguridade Social no caso da achega empresarial por continxencias comúns, das mutuas colaboradoras no caso da achega empresarial por continxencias profesionais, do Servizo Público de Emprego Estatal no caso da achega empresarial para desemprego e por formación profesionais, e do Fondo de Garantía Salarial no caso das achegas que financian as súas prestacións.

Artigo 5. Límites relacionados coa repartición de dividendos e transparencia fiscal.

1. As empresas e entidades que teñan o seu domicilio fiscal en países ou territorios cualificados como paraísos fiscais conforme a normativa vixente non poderán acollerse aos expedientes de regulación temporal de emprego regulados no artigo 1 deste real decreto lei.

2. As sociedades mercantís ou outras persoas xurídicas que se acollan aos expedientes de regulación temporal de emprego regulados no artigo 1 deste real decreto lei e que utilicen os recursos públicos destinados a estes non poderán proceder á repartición de dividendos correspondentes ao exercicio fiscal en que se apliquen estes expedientes de regulación temporal de emprego, excepto se aboan previamente o importe correspondente á exoneración aplicada ás cotas da Seguridade Social.

Non se terá en conta o exercicio en que a sociedade non distribúa dividendos en aplicación do establecido no parágrafo anterior, para os efectos do exercicio do dereito de separación dos socios previsto no número 1 do artigo 348 bis do texto refundido da Lei de sociedades de capital, aprobado polo Real decreto legislativo 1/2010, do 2 de xullo.

Esta limitación a repartir dividendos non será de aplicación para aquelas entidades que, na data do 29 de febreiro de 2020, tivesen menos de cincuenta persoas traballadoras, ou asimiladas a estas, en situación de alta na Seguridade Social.

Disposición adicional primeira. Extensión dos expedientes de regulación temporal de emprego baseados na causa prevista no artigo 22 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, e das medidas extraordinarias en materia de protección por desemprego e de cotización.

1. Mediante acordo de Consello de Ministros poderase establecer unha prórroga dos expedientes de regulación de emprego a que se refire o artigo 1, en atención ás restricións da actividade vinculadas a razóns sanitarias que subsistan chegado o 30 de xuño de 2020.

2. Este acordo poderá, pola súa vez, prorrogar as exencións reguladas no artigo 4, ou estendelas aos expedientes de regulación temporal de emprego baseados en causas obxectivas, así como prorrogar as medidas de protección por desemprego previstas no artigo 25.1 do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, polo período de tempo e porcentaxes que nel se determinen.

Disposición adicional segunda. Comisión de seguimento tripartita laboral.

1. Créase unha Comisión de seguimento tripartita laboral do proceso de desconfinamento, que estará integrada polas persoas para o efecto designadas polo Ministerio de Traballo e Economía Social, o Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, a Confederación Española de Organizacións Empresariais (CEOE), a Confederación Española da Pequena e Mediana Empresa (Cepeme), e as organizacións sindicais máis representativas, Comisións Obreiras (CC.OO.) e a Unión Xeral de Traballadores (UGT).

2. Esta comisión reunirse, con carácter ordinario, o segundo mércores de cada mes, logo da convocatoria remitida polo Ministerio de Traballo e Economía Social e, con carácter extraordinario, sempre que o soliciten tres das catro organizacións integrantes desta.

3. Esta comisión de seguimento tripartita laboral terá como función principal o seguimento das medidas que, no ámbito laboral, se están adoptando durante a fase de excepcionalidade atenuada, o intercambio dos datos e información solicitada polas organizacións integrantes e o Ministerio de Traballo e Economía Social ao respecto, así como a proposta e debate daquelas medidas que propoña este ou calquera das organizacións que a integran.

Esta comisión, en calquera caso, deberá ser consultada con antelación suficiente e con carácter previo á adopción das medidas recollidas na disposición adicional primeira.

Disposición derradeira primeira. *Modificación do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19.*

Modifícase o Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social do COVID-19, nos seguintes termos:

Un. O número 1 do artigo 24 queda redactado como segue:

«1. Nos expedientes de suspensión de contratos e redución de xornada autorizados con base na forza maior temporal vinculada ao COVID-19 definida no artigo 22, a Tesouraría Xeral da Seguridade Social exonerará a empresa do aboamento da achega empresarial prevista no artigo 273.2 do texto refundido da Lei xeral da seguridade social, aprobado polo Real decreto legislativo 8/2015, do 30 de outubro, así como do relativo ás cotas por conceptos de recadación conxunta, durante os meses de marzo e abril de 2020, cando, en 29 de febreiro de 2020, tivese menos de 50 persoas traballadoras, ou asimiladas a persoas traballadoras por conta allea, en situación de alta na Seguridade Social. Se a empresa tivese 50 persoas traballadoras, ou asimiladas a persoas traballadoras por conta allea, ou máis, en situación de alta na Seguridade Social, a exoneración da obrigaón de cotizar alcanzará o 75 % da achega empresarial.»

Dous. Engádesse un novo número 5 ao artigo 24, coa seguinte redacción:

«5. As exoneracións reguladas neste artigo serán a cargo dos orzamentos da Seguridade Social no caso da achega empresarial por continxencias comúns, das mutuas colaboradoras no caso da achega empresarial por continxencias profesionais, do Servizo Público de Emprego Estatal no caso da achega empresarial para desemprego e por formación profesional e do Fondo de Garantía Salarial no caso das achegas que financian as súas prestacións.»

Tres. A disposición adicional sexta queda redactada como segue:

«Disposición adicional sexta. *Salvagarda do emprego.*

1. As medidas extraordinarias no ámbito laboral previstas no artigo 22 do presente real decreto lei estarán suxeitas ao compromiso da empresa de manter o emprego durante o prazo de seis meses desde a data de continuación da actividade, entendendo por tal a reincorporación ao traballo efectivo de persoas afectadas polo expediente, mesmo cando esta sexa parcial ou só afecte parte do cadro de persoal.

2. Este compromiso entenderase incumplido se se produce o despedimento ou extinción dos contratos de calquera das persoas afectadas polos ditos expedientes.

Non se considerará incumplido o dito compromiso cando o contrato de traballo se extinga por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou grande invalidez da persoa traballadora, nin pola fin do chamamento das persoas con contrato fixo-descontinuo, cando este non supoña un despedimento senón unha interrupción del. En particular, no caso de contratos temporais, o compromiso de mantemento do emprego non se entenderá incumplido cando o contrato se extinga por expiración do tempo conviado ou realización da obra ou servizo que constitúe o seu obxecto ou cando non poida realizarse de forma inmediata a actividade obxecto de contratación.

3. Este compromiso do mantemento do emprego valorarase en atención ás características específicas dos distintos sectores e á normativa laboral aplicable, tendo en conta, en particular, as especificidades daquelas empresas que presentan unha alta variabilidade ou estacionalidade do emprego.

4. Non resultará de aplicación o compromiso de mantemento do emprego naquelas empresas en que conorra un risco de concurso de acredores nos termos do artigo 5.2 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, concursal.

5. As empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar a totalidade do importe das cotizacións de cuxo pagamento resultaron exoneradas, coa recarga e os xuros de demora correspondentes, segundo o establecido nas normas recadatorias en materia de seguridade social, logo das actuacións para o efecto da Inspección de Traballo e Seguridade Social que acredite o incumplimento e determine as cantidades que hai que reintegrar.»

Disposición derradeira segunda. *Modificación do Real decreto lei 9/2020, do 27 de marzo, polo que se adoptan medidas complementarias, no ámbito laboral, para paliar os efectos derivados do COVID-19.*

A disposición derradeira terceira do Real decreto lei 9/2020, do 27 de marzo, polo que se adoptan medidas complementarias, no ámbito laboral, para paliar os efectos derivados do COVID-19, queda modificada como segue:

«Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor e vixencia.*

Este real decreto lei entrará en vigor o mesmo día da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado» e manterá a súa vixencia durante o estado de alarma decretado polo Real decreto 463/2020, do 14 de marzo, e as súas posibles prórrogas.

Os artigos 2 e 5 manterán a súa vixencia até o 30 de xuño de 2020.»

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

O presente real decreto lei entrará en vigor o mesmo día da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 12 de maio de 2020.

FELIPE R.

O presidente do Goberno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN