

TÍTULO

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO

RESUMEN

Adjunto se remite el **Acuerdo Social en Defensa del Empleo** que en el día de hoy han firmado el **Presidente del Gobierno**, D. Pedro Sánchez Pérez-Castejón, los **Secretarios Generales de CC.OO y UGT**, junto con el **Presidente de la CEOE**, D. Antonio Garamendi Lecanda, y el **Presidente de CEPYME**, D. Gerardo Cuerva Valdivia.

CONTENIDO

El día 11 de mayo se ha celebrado la firma del Acuerdo Social en Defensa del Empleo que establece una serie de medidas para favorecer la recuperación económica, intentando avanzar en la regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo basados en la normativa derivada del COVID-19, y principalmente en lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, y legislación concordante.

Resumida y esquemáticamente, el contenido de este Acuerdo recoge lo siguiente:

A.- ESPECIALIDADES APLICABLES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO, BASADOS EN EL ARTÍCULO 22 DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020 (FUERZA MAYOR).

En este Acuerdo Social en Defensa del Empleo se reconocen tanto la **fuerza mayor total** como la **fuerza mayor parcial**.

En este sentido, continuarán en situación de fuerza mayor total quienes cuenten con un expediente basado en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020 y no puedan reiniciar su actividad, mientras duren las causas que lo motivaron y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

CONTENIDO

Por su parte, se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial aquéllos que cuenten con un expediente del artículo 22 desde el momento en que las causas de éste permitan la recuperación parcial de su actividad hasta el 30 de junio de 2020, debiendo proceder a reincorporar a los trabajadores en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

B.- EXPEDIENTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOP).

Los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas ETOP iniciados después del día 12 de mayo y hasta el 30 de junio de 2020, seguirán **regulados por el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020**, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Pueden iniciarse estos expedientes mientras estén vigentes los expedientes de regulación de empleo por fuerza mayor, tanto total como parcial.
- Los efectos del expediente ETOP se retrotraerán a la fecha de finalización del expediente por fuerza mayor.
- Los expedientes vigentes el día 12 de mayo seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

C.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

Las medidas contenidas en el artículo **25 apartados 1 al 5** del Real Decreto-Ley 8/2020 continuarán hasta el día 30 de junio (no exigencia del período mínimo cotizado, no cómputo del desempleo, nacimiento de nuevo de derechos en algunos casos, etc.).

Las medidas contenidas en el **artículo 25.6** del Real Decreto-Ley 8/2020 relativas a los contratos fijos discontinuos se aplicarán hasta el 31 de diciembre de 2020.

D.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN VINCULADAS A LA FUERZA MAYOR.

Se **exonerarán los meses de mayo y junio** las aportaciones empresariales en los casos de **fuerza mayor total** de la siguiente manera:

- Empresas de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: 100% de la aportación empresarial.
- Empresas de 50 trabajadores o más: 75% de la aportación empresarial.

CONTENIDO

En el caso de **fuerza mayor parcial** las exoneraciones son las siguientes:

- Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad:
 - Empresas de menos de 50 trabajadores: 85% en mayo y 70% en junio.
 - Empresas de 50 o más trabajadores: 60% en mayo y 45% en junio.

- Respecto de los trabajadores que continúen suspendidos:
 - Empresas de menos de 50 trabajadores: 60% en mayo y 45% en junio.
 - Empresas de 50 o más trabajadores: 45% en mayo y 30% en junio.

Las exenciones se aplicarán a **instancias de la empresa** mediante declaración responsable en el sistema RED.

E.- LÍMITES ADICIONALES.

Se determina que las empresas y entidades que tengan su **domicilio fiscal en paraísos o territorios calificados como paraísos fiscales** no podrán acogerse a los expedientes por fuerza mayor, evitando la utilización de recursos públicos.

Por su parte las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas con 50 ó más trabajadores que se acojan a expedientes de fuerza mayor, ya sea total o parcial, y que utilicen recursos públicos **no podrán proceder al reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen estos expedientes, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas a la Seguridad Social. Además ese ejercicio no será valorado a efectos del ejercicio de derecho y separación de los socios (artículo 348 bis apartado 1 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital).

La limitación de reparto de dividendos **no es de aplicación** a las entidades que, a fecha 29 de febrero de 2020, tengan menos de 50 trabajadores o asimilados en situación de alta en la Seguridad Social.

F.- EXTENSIÓN DE LAS MEDIDAS.

Mediante **acuerdo del Consejo de Ministros** se puede establecer:

- Una prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo.

- Prórroga de las exenciones.

- Extenderlas a los expedientes por causas objetivas.

CONTENIDO

- Prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-Ley 8/2020.

Asimismo se crea una **Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral** integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social; el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; CEOE; CEPYME; CC.OO; y UGT; comisión que deberá ser consultada, en cualquier caso, con antelación suficiente y con carácter previo a las medidas antes señaladas y teniendo como función principal el seguimiento de las medidas, el intercambio de datos e información, y la propuesta y debate de nuevas medidas.

G.- SALVAGUARDA EL EMPLEO.

Se recoge una **modificación de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo**, de manera que las medidas contenidas por fuerza mayor, están sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aún cuando ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Además se entenderá incumplido el compromiso si se produce el despido o extinción de los contratos de cualesquiera de las personas afectadas por dichos expedientes, no considerándose incumplido cuando el contrato se extinga por despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, ni por el fin de llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo, ni cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la finalización de la obra o servicio que constituye su objeto, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad u objeto de la contratación.

Este compromiso se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta las especificidades de aquellas empresas que presenten una alta variabilidad o estacionalidad del empleo, no siendo de aplicación tampoco a las empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores (artículo 5.2 de Ley 22/2003).

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, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y las cantidades a reintegrar.

En Madrid, a 11 de mayo de 2020

Reunido el Gobierno con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas alcanzamos el siguiente

ACUERDO SOCIAL 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 del presente 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 de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público Estatal de Empleo de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

Artículo 2. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.

1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en el presente precepto.

2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1.

3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

4. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Artículo 3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

1. Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.

2. Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

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 a las que se refiere el apartado 1 del artículo 1 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, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

2. Las empresas y entidades a las que se refiere el apartado 2 del artículo 1 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 de 2020 y el 70% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 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 de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta, la exención alcanzará el 45% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020. En este caso, 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.

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.

Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

4. A efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el Servicio Público de Empleo Estatal para el contraste con sus bases de datos del contenido de las declaraciones responsables y de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

5. Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

6. Las exoneraciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo y por formación profesionales y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.

Artículo 5. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal

1. Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el art.1 de este Real Decreto-ley.

2. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el art. 1 de este Real Decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos 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.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, 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 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

Disposición Adicional primera. Extensión de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización

1. Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo a los que se refiere el artículo 1, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

2. Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones reguladas en el artículo 4, o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

Disposición Adicional segunda. Comisión de Seguimiento tripartita laboral

1. Se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, que estará integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

2. Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes, previa convocatoria remitida por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.

3. Esta Comisión de Seguimiento tripartita laboral tendrá como función principal el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, el intercambio de los datos e información recabada por las organizaciones integrantes y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al respecto, así como la propuesta y debate de aquellas medidas que se propongan por este o por cualquiera de las organizaciones que la integran.

Esta Comisión, en cualquier caso, deberá ser consultada con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas recogidas en la disposición adicional primera.

Disposición Final primera. Modificación 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.

Uno. Modificación del apartado 1 del artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

El apartado 1 del artículo 24 queda redactado como sigue:

“1. 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, durante los meses de marzo y abril de 2020, 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.”

Dos. Nuevo apartado 5 al artículo 24

Se añade un nuevo apartado 5 del artículo 24, con la siguiente redacción:

“5. Las exoneraciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en el caso de la aportación empresarial por contingencias comunes, de las mutuas colaboradoras en el caso de la aportación empresarial por contingencias profesionales, del Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de la aportación empresarial para desempleo

y por formación profesional y del Fondo de Garantía Salarial en el caso de las aportaciones que financian sus prestaciones.”

Tres. Modificación de la Disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

La Disposición adicional sexta queda redactada como sigue:

“Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley 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, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

2. Este compromiso 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 contrato fijo-discontinuo, cuando este 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.

3. Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

4. 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.

5. 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.

Disposición Final segunda. Modificación del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19

La Disposición final tercera del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, queda modificado como sigue:

“Disposición final tercera. Entrada en vigor y vigencia.

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.

Los artículos 2 y 5 mantendrá su vigencia hasta 30 de junio de 2020.”

Y para que así conste, se firma el presente documento en el Palacio de la Moncloa, el 11 de mayo de 2020.

Pedro Sánchez Pérez-Castejón
Presidente del Gobierno

D. Unai Sordo Calvo
Secretario General CCOO

D. Pepe Álvarez Suárez
Secretario General UGT

Antonio Garamendi Lecanda
Presidente CEOE

Gerardo Cuerva Valdivia
Presidente CEPYME