

Circular 12/20-13.mayo.2020-CC20050012

## MEDIDAS SOBRE LOS ERTE POR FUERZA MAYOR DEL RDL 18/2020

El **Real Decreto-ley 18/2020** de medidas sociales en defensa del empleo se ha publicado y entra en vigor el **13 de mayo de 2019**. Contiene diversas medidas sobre los ERTE por fuerza mayor.

### ➤ **Prórroga de los ERTE por fuerza mayor total y parcial como máximo hasta el 30 de junio de 2020 (art. 1)**

- Empresas y entidades con un **ERTE por fuerza mayor total** derivada del COVID-19, autorizado con base en el *art. 22 del RDL 8/2020*, afectadas por causas que impiden el reinicio de su actividad: **Los ERTE continuarán mientras subsistan las causas pero con el límite del 30 de junio.**
- Se encontrarán en situación de **ERTE 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 *art. 22 del RDL 8/2020*, 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.**

En todo caso, estas empresas y entidades deberán **comunicar al SEPE las 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.

### ➤ **Exoneración de cuotas empresariales devengadas en los meses de mayo y junio (art. 4 y disp. final 1ª. uno y dos)**

**Se exonera** a las empresas y entidades afectadas por un ERTE por fuerza mayor **del pago de la aportación que les corresponde** (prevista en el *art. 273.2 de la LGSS* y por los conceptos de recaudación conjunta), devengadas en **mayo y junio de 2020**, en las siguientes cuantías:

#### a) Para las empresas y entidades afectadas por un **ERTE por fuerza mayor total**:

- **100% si, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores**, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.
- **75 % cuando en la referida fecha tuvieran en alta 50 o más trabajadores**, o asimilados a los mismos.

b) Para las empresas y entidades afectadas por un **ERTE por fuerza mayor parcial** (empresas que incorporen a algún trabajador o más de un trabajador, bien a jornada completa o en régimen de jornada reducida), la exención de cuotas empresariales alcanzará las siguientes cuantías:

- **Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad:**

- Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados: **85 % en mayo y el 70% en junio.**
- Para las que en aquella fecha hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: **60% en mayo y el 45% en junio.**

- **Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas:**

- Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados: **60% en mayo y el 45% en junio.**
- Para las que en aquella fecha hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: **45% en mayo y el 30% en junio.**

**La TGSS aplicará las exenciones en la cotización a instancia de la empresa que deberá comunicar previamente la situación de fuerza mayor total o parcial,** identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada. 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 RED.

Las personas trabajadoras no se verán afectadas por estas exoneraciones, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el *art. 20 de la LGSS*.

➤ **Supuestos excluidos y límites relacionados con el reparto de dividendos (art.5)**

- Se excluyen de la posibilidad de prórroga de ERTE por fuerza mayor durante este periodo las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales.
- Salvo para las entidades que a 29 de febrero de 2020 tuvieran en alta menos de 50 trabajadores, o asimilados, las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a la prórroga de ERTE por fuerza mayor regulada en este RDL y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que apliquen estos ERTE, salvo si devuelven la parte correspondiente a la exoneración de cuotas.

➤ **La salvaguarda del empleo se circunscribe a los ERTE por fuerza mayor (disp. final 1ª. Tres)**

a) La **obligación de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la fecha de la reanudación de la actividad,** con la nueva redacción dada por la *disposición final 1ª. Tres del RDL* a la polémica *disposición adicional 6ª del RDL 8/2020:*

- Se circunscribe a las empresas con ERTE por **fuerza mayor total o parcial.**

- Se entiende por **reanudación de actividad** la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.
- **Se considera incumplido** si, con las excepciones que se indican a continuación, se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

b) El mantenimiento del empleo durante ese periodo no se considerará incumplido cuando:

- La extinción del contrato se deba a despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, o al fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- El contrato temporal se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Este compromiso de mantenimiento del empleo, del que quedan excluidas las empresas en las que concurra un **riesgo de concurso de acreedores**, 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 en el empleo.

Las **empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, con el recargo y los intereses** de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine los importes a reintegrar.

### ➤ **Medidas relacionadas con los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (art. 2)**

Se regulan las especialidades para los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que se inicien entre el 13 de mayo de 2020 (fecha de entrada en vigor del RDL) y el 30 de junio, previendo que estos sucedan a ERTE por fuerza mayor, a los que se aplicará el *art. 23 del RDL 8/2020*, con especialidades que consisten en:

- Abrir la posibilidad de que se inicien estando vigente un ERTE por fuerza mayor.
- Retrotraer los efectos a la fecha en la que finaliza el ERTE por causa de fuerza mayor cuando el debido a causas ETOP se inicie después de finalizado aquél.

### ➤ **Ampliación a 30 de junio de las medidas de salvaguarda del empleo recogidas en el RDL 9/2020 (disp. final 2.ª)**

En paralelo a la **ampliación a 30 de junio** de las medidas flexibilizadoras de los ERTE, la *disposición final 2.ª del RDL*, modificando la *disposición final tercera del RDL 9/2020*, **extiende a esa fecha las dos medidas siguientes:**

- **La fuerza mayor y las causas ETOP** en las que se amparan los ERTES derivados del COVID-19 no justifican la extinción del contrato de trabajo (*art. 2 RDL 9/2020*).
- La suspensión de los **contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad**, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP, interrumpirá el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas (*art. 5 RDL 9/2020*).

➤ **Medidas relacionadas con las prestaciones por desempleo de los afectados por un ERTE por fuerza mayor o causas ETOP (art. 3)**

Se establece la **aplicación hasta el 30 de junio** de las normas extraordinarias previstas en materia de desempleo para los afectados por ERTE por COVID-19 (*art. 25, apdos. 1 a 5, RDL 8/2020*) y hasta el 31 de diciembre para los fijos discontinuos y para los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas (*art. 25.6 RDL 8/2020*).

➤ **Habilitación al Consejo de Ministros para futuras prórrogas (disp. adic. 1.ª)**

Se deja abierta la **posibilidad de que el Consejo de Ministros acuerde, llegado el 30 de junio, prorrogar los ERTE por fuerza mayor total y parcial**, así como, por el tiempo y en los porcentajes que se fijen, prorrogar las exenciones previstas para estos casos, o incluso extenderlas a los ERTE por causas objetivas, y las medidas de protección por desempleo.

Previsiblemente las autoridades competentes considerarán el **turismo (incluyendo hostelería, restauración y aerolíneas) y la automoción** como las actividades que podrán beneficiarse por más tiempo de idénticas condiciones que existentes para los ERTES originados como consecuencia de la existencia de causa por fuerza mayor. También regulará la flexibilización de los despidos tras un expediente en las actividades estacionales.

Durante la crisis del COVID-19 seguiremos informando según se vayan produciendo novedades legislativas de carácter laboral, fiscal o mercantil de interés para sociedades y empresarios.

**Nota:** La información contenida en esta circular es de carácter general y su finalidad es estrictamente divulgativa. En consecuencia, la información y comentarios que se incluyen en la misma no constituyen asesoramiento jurídico de ningún tipo.