



COVID-19

Cotización durante los ERE y ERTE por causas de fuerza mayor y objetivas derivadas de la declaración del estado de alarma por emergencia sanitaria derivada del COVID 19 o vinculadas a este

Contenido

ERTE vinculado al impacto directo COVID19	2
Fuerza mayor	2
Causas organizativas o de producción	3
Causas económicas	4
ERE	4
Fuerza mayor	4
Causas organizativas o de producción	4
Las prestaciones a los trabajadores	5

Cotización durante los ERE y ERTE por causas de fuerza mayor y objetivas derivadas de la declaración del estado de alarma por emergencia sanitaria derivada del COVID 19 o vinculadas a este

En función de las preguntas que nos están llegando estos días y con las prevenciones propias de un marco legislativo variable en función de la evolución de los acontecimientos, abordaremos cada uno de los costes de decisión de las posibles medidas a adoptar por las empresas en términos de tiempo y dinero.

En términos de coste económico es fundamental determinar qué cantidades tienen que asumir las empresas en ERE y ERTEs. Hay que tener siempre en cuenta que la T que diferencia ambas figuras es de TEMPORAL, y que las medidas que modifican y facilitan la tramitación son solo para aquellos expedientes en los que no se toman medidas extintivas.

ERTE vinculado al impacto directo COVID19

Fuerza mayor

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados por la administración competente en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa que lo solicite del abono de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Para la persona trabajadora, se considera el período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas a aplicar por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario requiere previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración 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 aún no ha establecido los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, pero esperamos que lo haga en muy breve plazo, se ha anunciado también que será la empresa la que haga gran parte de las comunicaciones necesarias para que los trabajadores cobren la prestación de desempleo.

Mantener la bonificación pasa por mantener el empleo durante los seis meses siguientes en la reanudación de la actividad económica.

Esta medida está en la línea de la que ya existe en para expedientes de fuerza mayor en la [disposición adicional cuarta](#) del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo. Esa disposición no regula un porcentaje concreto de exoneración (se puede llegar al 100%), sino que lo valora en función de *“la situación económica de la empresa, el impacto económico de la fuerza mayor sobre otras empresas auxiliares de la afectada, las perspectivas de mantenimiento y creación de empleo a medio y largo plazo, así como el porcentaje de trabajadores indefinidos de su plantilla”*. Se piden además requisitos de solvencia y reinversión. Aquí la exoneración de cuotas en ese porcentaje a determinar por la administración alcanza los 12 meses si la situación se prolonga, y exige del mantenimiento del empleo los afectados durante un año.

En este supuesto sí se contempla expresamente la situación de los contratos temporales y su repercusión en la obligación de mantenimiento del empleo:

“No se considerará incumplida la obligación de mantenimiento en el empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. En el caso de que se trate de contratos temporales, no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento en el empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato.”

Entendemos que la medida adoptada para el COVID 19 tenderá a tratar a los contratos temporales de la misma manera, pero no hay ninguna certeza al respecto y no se han publicado criterios oficiales. Los contratos temporales, salvo que por su propia causa de formalización o la causa temporal asociada concluyan, deben ser incluidos en el ERTE. Rescindirlos solo por el estado de alarma los acerca indefinidos, ya que sería reconocer que no tenían sustantividad propia para ser formalizados.

De la misma forma hay que tener en cuenta que el no mantenimiento del empleo en este caso lleva al pago de las cotizaciones de las que resultase exonerada con recargo e intereses de demora, lo que tampoco se ha previsto específicamente en ningún sentido en los casos de ERTE por fuerza mayor por COVID 19.

Causas organizativas o de producción

Durante la suspensión del contrato en este tipo de ERTEs la empresa mantiene en alta al trabajador, aunque el SEPE se haga cargo del abono de la prestación. La empresa abona la cuota patronal y la entidad gestora la parte del trabajador. La base de cotización es el equivalente al promedio de los últimos seis meses de ocupación cotizada.

La empresa debe comunicar con carácter previo a la entidad gestora los términos de la suspensión inicial y cada una de las modificaciones en el calendario previsto, y, en consecuencia, las modificaciones de horario, cuando se trate de suspensiones temporales.

Causas económicas

Salvo que sean arrastradas de trimestres anteriores, con lo que el estado de alarma no sería el detonante de la situación de fuerza mayor, será muy excepcional poder articular ERTEs en estos días sobre esta causa. La cotización, como en el caso de las causas organizativas o de producción.

ERE

Fuerza mayor

Es perfectamente posible tramitar un expediente de regulación de empleo por causas de fuerza mayor que incluya la extinción de contratos si hay una imposibilidad definitiva de prestación laboral. Esa extinción de contratos supone la correspondiente indemnización, en función del cálculo del despido por causas objetivas. Eso sí, sobre los contratos que se mantengan no operará ningún tipo de bonificación, por lo que en los contratos subsistentes suspendidos la empresa abona la cuota patronal y la entidad gestora la parte del trabajador. La base de cotización es el equivalente al promedio de los últimos seis meses de ocupación cotizada.

La tramitación del expediente es idéntica a los ERTEs en condiciones especiales, por lo que los tiempos de resolución son iguales.

Causas organizativas o de producción

Si hay extinción de contratos además de suspensiones, los plazos abreviados de negociación desaparecen y se vuelve a la vigente regulación sin ningún tipo de especialidades. En las suspensiones de contrato la empresa mantiene en alta al trabajador, aunque el SEPE se haga cargo del abono de la prestación. La empresa abona la cuota patronal y la entidad gestora la parte del trabajador. La base de cotización es el equivalente al promedio de los últimos seis meses de ocupación cotizada. En los despidos procede la indemnización y liquidación.

La empresa debe comunicar con carácter previo a la entidad gestora los términos de la suspensión inicial y cada una de las modificaciones en el calendario previsto, y, en consecuencia, las modificaciones de horario, cuando se trate de suspensiones temporales. Según esas modificaciones se practicarán las correspondientes liquidaciones de cotización.

Los tiempos de tramitación puede variar mucho, ya que el período de vacaciones va a 15 días en empresas de menos de 50 trabajadores y 30 en empresas de más de 50 trabajadores. El plazo se acorta en función de que se consiga un acuerdo entre las partes. Si no hay acuerdo la empresa no puede imponer la medida hasta agotar el período de negociación. Ese tiempo de negociación supone el coste completo de mantenimiento de la plantilla, tanto salarial como de cotización, por lo que es una decisión muy condicionada al escenario del día de vuelta al trabajo y las necesidades de plantilla entonces.

Las prestaciones a los trabajadores

La tramitación recae en el SEPE, a comunicación de la Autoridad Laboral. Es conveniente en los expedientes de autorización incluir los cauces de comunicación con el trabajador que a la empresa le consten en función de la relación laboral (domicilio, correo electrónico, teléfono) y especificar si se le abona la nómina por cuenta bancaria, sin dar los datos concretos. En el caso de reducciones de jornada, el propio correo corporativo y el teléfono de empresa pueden ser identificados para requerir los datos que sean necesarios del propio interesado.