



COVID-19

Modificaciones en materia de ERTES

Introducción	2
ERTES de Fuerza Mayor COVID-19.....	2
Fuerza mayor total	2
Fuerza mayor parcial.....	2
Exoneración de cuotas en ERTES de fuerza mayor COVID-19.....	3
Salvaguarda del empleo.....	4
Prórroga del límite de 30 de junio.....	5
Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción comunicados a partir del desconfinamiento.....	6
Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.....	6

Introducción

Se ha publicado [Real Decreto-ley 18/2020](#), de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que ha entrado el mismo día de su publicación, 13 de mayo, en vigor. En él se modifican, matizan y establecen condiciones a medio plazo para los ERTES por fuerza mayor solicitados en función del COVID-19 y se establece una posible transición a ERTES por circunstancias económicas, organizativas, técnicas y de producción.

ERTES de Fuerza Mayor COVID-19

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 las condiciones de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor regulados por este real decreto-ley.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor regulados por 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. Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

Fuerza mayor total

A partir del 13 de mayo de 2020, 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 estén 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.

Fuerza mayor parcial

A partir del 13 de mayo de 2020 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.

Las empresas y entidades en ERTE por fuerza mayor deben 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. 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 de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

Las empresas y entidades deben 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.

Exoneración de cuotas en ERTES de fuerza mayor COVID-19

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).

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.

Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Fuerza mayor total

La Tesorería General de la Seguridad Social mantendrá la exoneración, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020, a las empresas y entidades en ERTE de fuerza mayor total por COVID-19 del abono de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran cincuenta 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.

Fuerza mayor parcial

Las empresas y entidades en ERTE de fuerza mayor parcial por COVID-19 quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los siguientes porcentajes y condiciones:

- 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 cincuenta 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 cincuenta 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 cincuenta 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 cincuenta 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. La exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial, así como al de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Salvaguarda del empleo

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del Real decreto-ley 8/2020 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,

entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

Excepciones al mantenimiento del empleo

No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por:

- a) despido disciplinario declarado como procedente,
- b) dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora,
- c) fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- d) 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.

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.

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.

Consecuencias del incumplimiento del compromiso de salvaguarda del empleo

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.

Prórroga del límite de 30 de junio

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo por fuerza mayo COVID-19 en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.

Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones de cotización, 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.

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

A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados desde el 13 de mayo 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 este precepto.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19. 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 por fuerza mayor COVID-19, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a 13 de mayo de 2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo

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. Esto es, se les reconoce a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello; No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos y se incluye a aquellos que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

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, que afectan a los trabajadores fijos-discontinuos resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.