



## **Publicado el Real Decreto-Ley 18/2020 que prorroga los ERTes por fuerza mayor hasta el 30 de junio**

Se ha publicado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, por el cual los ERTes serán prorrogados hasta el 30 de junio y se fijan novedades en materia de protección por desempleo y cotización vinculadas a los ERTes por fuerza mayor y causas ETOP COVID-19. La norma introduce la categoría de ERTE por fuerza mayor parcial para que las empresas puedan reiniciar su actividad combinando trabajadores activos y suspendidos y mantiene las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad de Social.

Le informamos que en el BOE del día 13 de mayo se ha publicado el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, **con efectos desde el 13 de mayo de 2020, que prorroga los ERTes por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020** para aquellas empresas que no puedan reanudar su actividad por causas de fuerza mayor.

**Las empresas que puedan recuperar parcialmente su actividad** podrán proceder a la incorporación de personas trabajadoras, afectadas por ERTE, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada. Las empresas deberán comunicar** a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE **en un plazo de 15 días** y al SEPE las variaciones en los datos de personas trabajadoras incluidas en esos expedientes.

Esto significa, que estas empresas y autónomos seguirán disfrutando de una exoneración de las cuotas a la Seguridad Social. En el caso de que la empresa tenga 50 o más trabajadores, la exoneración se mantiene como hasta ahora en el 75%.

Con el fin de adecuar la normativa a la fase de desescalada, el Real Decreto-ley 18/2020 contempla **una nueva categoría de ERTE, denominada de fuerza mayor parcial**, cuya vigencia también se extenderá hasta el 30 de junio. Esta figura permitirá a las empresas reincorporar a parte de su plantilla y mantener otra parte con su contrato suspendido.

El Real Decreto-ley además **garantiza el compromiso del mantenimiento del empleo**, por parte de las empresas, **en un plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de su 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.

### **1. Especialidades aplicables a los ERTes Fuerza Mayor COVID-19 (art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo) durante el desconfinamiento.**

- 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, 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.**

Información proporciona per:

**geslex49**  
Consultors d'Empresa

- 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, 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 deberán **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 (SEPE) 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 SEPE 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.

## **2. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) comunicados a partir del desconfinamiento.**

A los procedimientos de regulación temporal de empleo basado en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) 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 estas especialidades:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el punto 1 anterior.
- Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por ETOP 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 la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- 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.

## **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.

## 4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a al ERTE Fuerza Mayor COVID-19.

La TGSS exonerará, respecto a las **cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020**, del abono de la aportación empresarial, 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.

Los dos posibles modelos de ERTE, totales o parciales, llevan aparejadas **distintas exoneraciones en el pago de cotizaciones empresariales**.

- **ERTE por fuerza mayor total:** Sobre las cuotas de mayo y junio se producirá una exoneración del 100% a empresas de menos de 50 trabajadores y del 75% a las que tengan más.

a) *Empresas con menos de 50 trabajadores:* Se producirá una exoneración del 100%.

b) *Empresas con más de 50 trabajadores:* Se producirá una exoneración del 75%

- **ERTE por fuerza mayor parcial:**

- Por las personas trabajadoras que **vuelvan a su actividad**

a) *Empresas con menos de 50 trabajadores:* Se producirá una exoneración del 85% en mayo y del 70% en junio

b) *Empresas con más de 50 trabajadores:* Se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.

- Por las personas trabajadoras que **no vuelvan a su actividad**

a) *Empresas con menos de 50 trabajadores:* Se producirá una exoneración del 60% en mayo y del 45% en junio.

b) *Empresas con más de 50 trabajadores:* Se producirá una exoneración del 45% en mayo y del 30% en junio

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS 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.

A efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, **será suficiente la verificación de que el SEPE** 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, sin que resulte de aplicación lo establecido en el art. 20 LGSS

Las exoneraciones **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.

## **5. Extensión de los ERTE Fuerza Mayor COVID-19, y de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de cotización**

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los **ERTE Fuerza Mayor COVID-19**, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan **llegados el 30 de junio de 2020**.

Este acuerdo podrá, a su vez, prorrogar las exenciones en materia 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

## **6 Modificaciones normativas previstas**

**Sobre el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19m se prevé modificar:**

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

*"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."*

- Nuevo apartado 5 al artículo 24 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

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

- Nueva redacción D.A. 6ª Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. **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."*

## **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:

*"D.F. 3.ª Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo. 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."*

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.