

## C I R C U L A R   I N F O R M A T I V A

### **Medidas sociales en defensa del empleo del RD-ley 18/2020 - BOE 13-05-2020 -**

#### **ESPECIALIDADES EN LOS ERTE POR FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID-19**

El RD-ley 18/2020 establece que las empresas y entidades acogidas a un ERTE por causa de fuerza mayor en virtud del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, **continuarán** en situación de **FUERZA MAYOR TOTAL** derivada del COVID-19, **mientras duren las causas** que la motivaron, que **impiden el reinicio** de la actividad, y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

Las empresas y entidades que cuenten con un ERTE autorizado por fuerza mayor de COVID-19 en base al mencionado artículo 22, se encontrarán en situación de **FUERZA MAYOR PARCIAL** derivada del COVID-19, **desde** el momento en el que las causas que la motivaron permitan la **recuperación parcial de su actividad**, hasta el 30 de junio de 2020. La reincorporación parcial se efectuará 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 ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella. También deberán comunicar al SEPE, las variaciones referidas a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una prórroga de los ERTE por fuerza mayor vinculados al COVID-19, llegado el 30 de junio de 2020.

**En los ERTE por FUERZA MAYOR TOTAL** derivada de COVID-19 se aplicará la siguiente **exoneración** del abono de la aportación empresarial y por conceptos de recaudación conjunta, de las **cotizaciones** devengadas en los meses de mayo y junio de 2020 (la misma que la aplicada durante los meses de marzo y abril):

- ✓ La exoneración será **del 100%** cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores, o **asimilados** a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social
- ✓ La exoneración será **del 75%** cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera 50 o más trabajadores, o **asimilados** a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social

**En los ERTE por FUERZA MAYOR PARCIAL** derivada de COVID-19 se aplicará la siguiente **exoneración** del abono de la aportación empresarial y por conceptos de recaudación conjunta, de las **cotizaciones**:

Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad, y 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 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.

- la exención alcanzará **el 60 %** de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020, y **el 45 %** de la devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020

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 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.
- la exención alcanzará el **45 %** de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el **30 %** de la devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido 50 o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS 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.

Mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrán prorrogar las exenciones en la cotización de los ERTE por fuerza mayor, o extenderlas a los ERTE basados en causas objetivas, por el periodo de tiempo y porcentajes que en él se determinen.

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 esta nueva regulación de los ERTE por fuerza mayor.

**Tampoco permite el reparto de dividendos** en aquellas sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a la nueva regulación de los ERTE por fuerza mayor, correspondiente al ejercicio fiscal en que se aplica el ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada, o excepto en el caso de que sean entidades, que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados.

### **ESPECIALIDADES EN LOS ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS (ETOP)**

A los ERTE basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTE ETOP) iniciados a partir del 13-05-2020 y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del RD-ley 8/2020 (Erte ETOP relacionados con el COVID-19), con las siguientes especialidades:

- ✓ La tramitación de estos ERTE ETOP podrá iniciarse **mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor** derivada del COVID-19
- ✓ Cuando el ERTE por ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19, la **fecha de efectos** del ERTE ETOP **se retrotraerá** a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor, **para evitar interrupciones**.

Los ERTE ETOP vigentes a 13-05-2020 **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 extraordinarias de protección por desempleo, previstas en el artículo 25.1 a 5 del RD-ley 8/2020, en aplicación de los ERTes por fuerza mayor o ETOP relacionadas con el COVID-19, resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020. Mediante acuerdo de Consejo de Ministros podrá prorrogarse.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del RD-ley 8/2020, **para los trabajadores fijos discontinuos** y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

### **CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO DURANTE EL PLAZO DE 6 MESES**

La modificación de la DA Sexta del RD-ley 8/2020 establece el 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 solo afecte a parte de la plantilla**, y aclarando que el compromiso **sólo será aplicable a los ERTE por causa de fuerza mayor** vinculados al COVID-19.

El compromiso de mantenimiento del empleo **no resultará de aplicación** 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 Concursal.

Establece los supuestos en los que no se considerará incumplido dicho compromiso, y el deber de reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, **en caso de incumplimiento**.

Además, el 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.

### **VIGENCIA DE ALGUNAS MEDIDAS PREVISTAS EN EL RD-LEY 9/2020**

El artículo 2 del RD-ley 9/2020 que, en relación con la protección por desempleo, establece que la fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan los ERTE de COVID-19 de los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020 **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido**, mantendrá su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.

El artículo 5 del RD-ley 9/2020, que establece que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, **supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido**, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas, mantendrá su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.