

Acuerdo sobre la extensión de los expedientes de suspensión temporal de empleo (ERTE) y sus condiciones. Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

El miércoles 13 de mayo el BOE publicaba el Real Decreto-le 18/2020 de 13 de mayo de medidas sociales en defensa del empleo por el que el Consejo de Ministros y Ministras daba forma legal al acuerdo suscrito el viernes anterior por Gobierno, CCOO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME. En el mismo, a cambio de prorrogar con fecha límite de 30 de junio de 2020 (prorrogable por acuerdo del Consejo de Ministros y Ministras) se flexibiliza la prohibición de despedir durante la vigencia del estado de alarma.

ERTEs por Fuerza Mayor (FM).

En el marco de las medidas excepcionales aprobadas en el RDL 8/2020 se crea la figura de los ERTes por Fuerza Mayor Parcial, así:

- **Fuerza Mayor Total:** aplicable a aquellas empresas que ya cuenten con ERTE por fuerza mayor amparado en causas COVID que sigan afectadas por causas que impidan su retorno a la actividad.
- **Fuerza Mayor Parcial:** aplicable a aquellas empresas que ya cuenten con un ERTE por fuerza mayor amparado en causas COVID, éstos se convertirán en ERTes FM Parciales desde el momento en que sea posible el retorno paulatino a la actividad. En este caso, las empresas deberán reincorporar a las personas afectadas por el ERTE de manera paulatina, primando siempre la modalidad de reducción de jornada (es posible reconvertir un ERTE de suspensión de jornadas en uno de reducción durante la vigencia del mismo). En ambos casos el límite temporal de aplicación de los ERTes por fuerza mayor COVID será el 30 de junio.

La Disposición Adicional 1ª faculta al Consejo de Ministros y Ministras a ampliar este límite temporal en función de la situación sanitaria.

La incorporación de las personas trabajadoras a la actividad la decidirá la empresa en la proporción que necesite para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes vía reducción de jornada.

Operarán las siguientes exoneraciones del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, devengada en mayo y junio, fijadas en función del número de trabajadores o asimilados a los mismos que la empresa tuviera en alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:



Para los trabajadores que reinicien la actividad:

a) En empresas de menos de 50 trabajadores:

Mayo: exoneración del 85%.

Junio: exoneración del 70%.

b) En empresas 50 o más trabajadores:

Mayo: exoneración del 60%.

Junio: exoneración del 45%.

Para los trabajadores que permanezcan en el ERTE:

a) En empresas de menos de 50 trabajadores:

Mayo: exoneración del 60%.

Junio: exoneración del 45%.

b) En empresas de 50 o más trabajadores:

Mayo: exoneración del 45%.

Junio: exoneración del 30%.

Estas exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, considerándose el período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

Tramitación de renunciaciones, variaciones de datos y exoneraciones (artículos 1.3, 4.3 y 4.4).

Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE de fuerza mayor, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquélla.

Dicha renuncia al ERTE o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación tendrá lugar previa comunicación al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En cualquier caso, las empresas deberán comunicar al SEPE la finalización de la aplicación del ERTE respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de éstas o en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.



Las exenciones en la cotización en ERTES de fuerza mayor 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 y la identificación de las personas trabajadoras afectadas y el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Dicha comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse a través del Sistema RED, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.

Para el control de estas exoneraciones bastará la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de las correspondiente prestación por desempleo para el periodo de que se trate.

Que se entiende por ERTE de Fuerza Mayor Total y Parcial según el RDI 18/2020

FM TOTAL:

imposibilidad de la empresa de reiniciar la actividad por las causas establecidas en el artículo 22 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo. Las empresas que a fecha 13 de mayo 2020 tenga ERTE FM TOTAL pueden continuar en esta situación hasta el 30 de junio de 2020.

FM PARCIAL:

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, hasta el 30 de junio de 2020.



ERTE DE FUERZA MAYOR PARCIAL

Modalidad introducida en el Acuerdo Social en Defensa del Empleo

Para empresas que reinicien su actividad, pudiendo combinar trabajadores en activo y suspendidos.

Las incorporaciones se realizarán primando los ajustes en términos de reducción de jornada

Exoneraciones de cuota:

- En lo que respecta al personal que retome su actividad:
 - Si la empresa tiene menos de 50 personas trabajadoras : la exoneración será del 85% de las cuotas del mes de mayo , y del 70% en el mes de junio.
 - Si la empresa tiene 50 o más personas trabajadoras: la exoneración alcanzará el 60% en mayo y el 45% en junio.
- Para el personal que continúe on sus contratos suspendidos:
 - Si la empresa tiene en plantilla menos de 50 personas trabajadoras . La exoneración será del 60% (cuotas de mayo) y del 45% en junio.
 - Si la empresa tiene 50 o más personas trabajadoras : la exoneración será del 45% y del 30 % respectivamente.



ERTEs por Causa Económica, Técnica, Organizativa o de Producción (ETOP).

Los ERTes ETOP que se inicien a partir del 13 de mayo de 2020 se podrán acoger a la regulación especial dada por el RDL 8/2020, con los siguientes cambios:

- Desde la publicación de este RDL se podrá tramitar un ERTE ETOP mientras esté vigente un ERTE por Fuerza Mayor.
- Cuando se aplique un ERTE ETOP tras la finalización de un ERTE por Fuerza Mayor, la fecha de efectos del expediente de regulación será la del primer expediente, esto es, el de fuerza mayor.
- Aquellos expedientes por causa económica, técnica, organizativa o de producción vigentes a fecha de publicación del RDL 18/2020 seguirán siendo en los mismos términos que consten en la decisión final comunicada por el empresario a las personas trabajadoras.

Extensión Medidas Desempleo

Por medio de este RDL se prorrogan también hasta el 30 de junio con carácter general y hasta el 30 de diciembre para el caso de las personas fijas discontinuas las reglas especiales de cobro de la prestación de desempleo establecidas en el artículo 25 del RDL 8/2020 para personas afectadas por ERTes ETOP y de FM vinculadas al COVID:

- Posibilidad de cobrar prestación de desempleo aunque no se tenga el periodo mínimo cotizado.
- No cómputo de la prestación de desempleo por el periodo de desempleo del art. 25 RDL8/2020 – desempleo especial durante los ERTes-, seguirán aplicándose hasta el día 30, con la salvedad del paro especial de los fijos discontinuos, que prolongará su vigencia hasta el 31 de diciembre.

Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal (artículo 5).

El artículo 4 de este RDL establece que ninguna empresa que tenga su domicilio fiscal en un paraíso fiscal se podrá acoger a estas medidas de excepción. En la práctica, el impacto de esta cuestión es muy limitado. Por otra parte, además, introduce la prohibición de repartir dividendos a cuenta del ejercicio fiscal 2020 a empresas que se hayan acogido a las mismas. De esta prohibición se excluyen empresas de menos de 50 personas empleadas a fecha 29 de febrero de 2020.

Compromiso mantenimiento del empleo.

Afecta sólo a las empresas que hayan aplicado ERTes de FM. Estas empresas no podrán despedir por causa no imputable al trabajador en los 6 meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad (parcial o total) so pena de devolver las cotizaciones de las que hayan sido exoneradas, con recargo y multa.

Esta ‘prohibición de despedir’ no afecta a despidos disciplinarios procedentes (imputables al trabajador) ni a ceses regulares de contratos temporales, por expiración del plazo convenido o fin



de la causa que lo motivó. Otro tanto sucede con bajas voluntarias, jubilaciones, incapacidades o finalizaciones del periodo de servicio en los fijos discontinuos.

Tampoco se aplicará a las empresas que se hallen en riesgo de concurso de acreedores inminente conforme a la Ley Concursal.

Esta prohibición de despidos se flexibilizará en función del sector de actividad. La “prohibición del despido” por causa imputable al COVID-19 y la extensión de la duración de los contratos temporales suspendidos por un ERTE de los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020, mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio.

Suspensión de contratos temporales

Se mantendrá, hasta 30 de junio de 2020, la previsión recogida en el artículo 5 del real decreto-ley 9/2020 de que la suspensión de los contratos temporales por ERTEs, de Fuerza Mayor y ETOP vinculados al COVID-19, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

Extensión y Comisión Tripartita

Este Real Decreto-ley permite al Consejo de Ministros y Ministras la extensión de las medidas del mismo más allá del 30 de junio, si continúan las restricciones sanitarias. Para ello se crea una comisión tripartita de seguimiento formada por los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social e Igualdad, la CEOE, CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT. Esta comisión tendrá una función consultiva previa.

