

## nota informativa

---

Madrid, 13 de mayo de 2020

### Extensión hasta el 30 de junio los ERTes por Covid-19

#### **Análisis del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**

El Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo, entrará **en vigor el día 13 de mayo**, y tendrá vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas, salvo los artículos 2 y 5 que mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020

En concreto, las aclaraciones y disposiciones más relevantes en el ámbito laboral son las siguientes:

- 1) El **artículo 1** establece **especialidades** aplicables a las empresas que tuvieran autorizados **ERTes de Fuerza Mayor (FM) regulados en el Real Decreto-ley 8/2020**. En concreto:
  - i. La situación de **fuerza mayor total derivada del Covid-19** podrán ampliarse **hasta el 30 de junio de 2020**.
  - ii. Se encontrarán en **situación de fuerza mayor parcial derivada del Covid-19** aquellas **empresas y entidades que les sea de aplicación el art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020 y puedan recuperar su actividad parcial hasta el 30 de junio de 2020**. Para ello, deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad y **primando los ajustes en términos de reducción de jornada**.

Como requisito previo, **las empresas 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. En cualquier caso, esta renuncia 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, las empresas **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.

Por tanto, el esquema es el propio del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, manteniéndose las causas y las medidas extraordinarias incluidas en el mismo, que permite responder a las necesidades tal y como fueron planteadas inicialmente, dejando de hacerlo por razón de su desafectación o desvinculación sobre la actividad y la plantilla de la empresa.



De esta manera, las empresas podrán recuperar la totalidad o parte de su actividad, al objeto de atender de manera paulatina a la oferta y demanda de productos y servicios, en la medida en la que la actividad y estructura de personal lo permitan. En este sentido **las personas trabajadoras podrán volver a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, renunciando o modificando en su aplicación las medidas excepcionales que se adoptaron en un escenario de interrupción de la actividad empresarial o de mayor rigor en el confinamiento**, con el único requisito, como se ha indicado anteriormente, de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las mismas, y 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.

2) El artículo 2 dispone una serie de **especialidades** en relación con los **ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) iniciados a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020**. En concreto:

- i. Su tramitación **podrá iniciarse durante la vigencia de un ERTE por fuerza mayor**.
- ii. **Cuando se inicie tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor, la fecha de efectos** de ERTE por causas objetivas **se retrotraerá** a la fecha de **finalización del ERTE por fuerza mayor**.

3) El artículo 3, indica una **ampliación de las medidas de protección por desempleo, con carácter general hasta el 30 de junio de 2020** (supuestos establecidos en los apartados 1 al 5 del art. 25 del Real Decreto-ley 8/2020), y **hasta el 31 de diciembre de 2020 para las trabajadoras y los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas** (supuesto del apartado 6).

4) El artículo 4 establece una **exoneración de las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020** y de las **cuotas por conceptos de recaudación conjunta** a las empresas y entidades que mantengan una **situación de fuerza mayor TOTAL derivada del COVID19** (art. 1.1. RDL 18/2020), y siempre que, **a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados** en situación de alta. En caso de **tener 50 trabajadores o asimilados, o más**, dicha **exoneración será del 75%** de la aportación empresarial.

Respecto a las **empresas y entidades en situación de fuerza mayor PARCIAL derivada del COVID19** (art. 1.2 del RDL 18/2020) se exonerarán de dicho abono en los porcentajes y condiciones siguientes:

- a) Si la empresa que reinicia la actividad cuenta con **menos de 50 empleados**, la **exoneración de la cuota empresarial** será del **85% en mayo** y del **70% en junio**. Estos porcentajes se reducen al **60% y al 45%** respectivamente si la plantilla de la empresa tiene **50 trabajadores o más**.
- b) Si la empresa mantiene el ERTE parcial y la persona trabajadora continúa suspendida de empleo, la exoneración de los seguros sociales será del **60% en mayo** y el **45% en junio** para empresas con **menos de 50 trabajadores** y del **45% y 30%** si cuenta con **de 50 trabajadores o más**.

Dichas exenciones requerirán previa **comunicación a la TGSS sobre la situación de fuerza mayor total o parcial**, la **identificación de las personas trabajadoras afectadas** y el **periodo de la suspensión o reducción de jornada**, y no tendrán



efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

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 RED**, regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo

- 5) El **artículo 5** establece **límites para acogerse a los ERTes** regulados en el art. 1 del presente Real Decreto-ley a las **empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal** en países o territorios calificados como **paraísos fiscales**.

Asimismo, las **sociedades mercantiles u otras personas jurídicas** que se acojan a dichos ERTes y **que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, salvo si abonan** previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicadas a las cuotas de la seguridad social, **no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen dichos ERTes**.

No obstante, esta limitación **no será de aplicación** para aquellas **entidades** que tuvieran **menos de 50 personas trabajadoras en alta o asimiladas** en la Seguridad Social a fecha de 29 de febrero de 2020.

- 6) La **Disposición Adicional primera**, deja abierta la **posibilidad**, previo acuerdo de Consejo de Ministros, de **prorrogar los ERTes** referidos en este RDL, **en atención a las restricciones de la actividad** vinculadas a **razones sanitarias** que subsistan **llegado el 30 de junio de 2020**.

- 7) La **Disposición Adicional segunda** regula la **creación de una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento**, integrada por las personas designadas por el **Ministerio de Trabajo y Economía Social**, el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**, **CEOE**, **CEPYME**, **CCOO** y **UGT** y que se reunirá, de manera ordinaria, el segundo miércoles de cada mes, y de manera extraordinaria, a solicitud de tres de las cuatro organizaciones integrantes.

- 8) Finalmente, la **Disposición Final primera modifica** una serie de **preceptos** del Real Decreto-ley 8/2020. En concreto:

El **art. 24.1** queda redactado como sigue:

*“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 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”.*

Se añade el **apartado 5 al art. 24** con la siguiente redacción:

**“Las exoneraciones reguladas en este artículo serán a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social en 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”.**

La **Disposición Adicional sexta**, respecto a la **salvaguarda del empleo** queda redactado como sigue:

**“1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en 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, entendiendo 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 objeto de contratación o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.**

**3. Este compromiso de 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 presenten 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 con 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, previstas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.**”

---

**Área Laboral - HelpDesk Coronavirus**  
+ 34 91 781 61 60  
info@ecija.com