



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

ERTE FUERZA MAYOR

A PROPÓSITO RD Ley 24/2020

2 julio 2020

VEMOS

ERTE POR FUERZA MAYOR TOTAL O PARCIAL EN TRANSICIÓN

ERTE POR FUERZA MAYOR QUE TRANSITA HACIA UN ERTE POR CAUSA ETOP

ERTE POR FUERZA MAYOR POR REBROTE DEL VIRUS COVID-19

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE EXONERACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES

OTRAS MEDIDAS

Al tiempo que resuelve en parte la extraordinaria incertidumbre generada en las últimas semanas, la reciente publicación del **RD Ley 24/2020, de 26 de junio**, introduce también nuevos interrogantes respecto del alcance y contenido de los ERTE COVID-19 en el período que alcanza hasta el 30 de septiembre.

Por lo que refiere a **los ERTE por fuerza mayor**, en la presente Guía tratan de resolverse buena parte de dichos interrogantes.

#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

ERTES POR FUERZA MAYOR TOTAL O PARCIAL EN TRANSICIÓN

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el RD Ley 24/2020, ¿puede seguir tramitándose a partir del 27 de junio un ERTE por fuerza mayor de conformidad al artículo 22 del RD Ley 8/2020?

No. La posibilidad de tramitarse un ERTE por fuerza mayor en virtud del artículo 22 del RD Ley 8/2020 desaparece a partir del 27 de junio de 2020.

2. Las empresas que a 26 de junio de 2020 se encontraran afectadas por un ERTE por fuerza mayor, ¿pueden continuar en tal situación?

Sí.

3. ¿Durante cuánto tiempo?

Las empresas y entidades que a 26 de junio siguieran afectadas por un ERTE de fuerza mayor (total o parcial) podrán continuar en tal situación mientras duren las causas por fuerza mayor y con el límite máximo del 30 de septiembre de 2020.

4. A estos efectos, ¿habría que comunicar la continuidad en la situación de fuerza mayor (total o parcial) a la Autoridad Laboral?

No. La única comunicación que, en su caso, habría que hacer a la Autoridad Laboral sería la correspondiente a la renuncia total y expresa al ERTE por fuerza mayor.

5. A estos efectos, ¿afecta en algo que el ERTE pudiera calificarse a 26 de junio como de fuerza mayor total o parcial?

No. A estos efectos, la extensión temporal del ERTE por fuerza mayor operará en los términos que en cada caso resulten de aplicación.



6. Si el ERTE tuviera carácter de total según el RDley 18/2020, ¿ha de pasar a partir del 27 de junio a parcial?

No. La extensión de la duración de los ERTE hasta el 30 de septiembre resulta independiente del carácter que, según los casos, deba otorgarse al mismo. En este sentido, si las causas del ERTE impiden la reanudación de la actividad podrá seguir manteniéndose la consideración de fuerza mayor total.

7. Si la empresa se encuentra afectada por un ERTE por fuerza mayor (total o parcial), ¿a partir del 27 de junio ha de reincorporar inmediatamente a las personas trabajadoras afectadas?

No. La obligación de reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE por fuerza mayor (total o parcial) habrá de seguir llevándose a cabo “en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad”. Lo cual admite muy diversas hipótesis prácticas (reincorporaciones escalonadas, diferidas, sucesivas, etc.).

8. Si la empresa se encuentra afectada por un ERTE por fuerza mayor parcial, ¿a partir del 27 de junio ha de reincorporar a las personas trabajadoras en forma de reducción de jornada?

No. La obligación de reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE por fuerza mayor parcial habrá de llevarse a cabo “en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad” y, en tal caso, “primando los ajustes en términos de reducción de jornada”. Lo que también aquí admitiría muy diversas hipótesis prácticas (pasando de suspensiones de contratos de trabajo a reducciones de jornada, reincorporando a unos trabajadores frente a otros, manteniendo las suspensiones de contratos de trabajo en unos casos y pasando a reducciones de jornada en otros, etc.).



9. Si la empresa se encuentra afectada por un ERTE por fuerza mayor parcial, ¿significa lo anterior que a partir del 27 de junio no podrán mantenerse en el tiempo las suspensiones de contratos de trabajo?

No. Ciertamente, la norma sigue refiriendo a la posibilidad de ir “primando los ajustes en términos de reducción de jornada”. Ahora bien, la obligación de reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE por fuerza mayor parcial habrá de llevarse a cabo, siempre, “en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad”. Lo cual puede exigir en la práctica mantener en el tiempo determinadas suspensiones de contratos de trabajo. Como fácilmente puede imaginarse, las hipótesis prácticas son muy diversas, no exigiendo (aunque sí primando) la norma unas opciones sobre otras.

10. En todo caso, ¿hasta cuándo podrían mantenerse los efectos de un ERTE por fuerza mayor (total o parcial)?

A salvo de nuevas modificaciones normativas, **hasta el 30 de septiembre de 2020.**



11. ¿Podría ampliarse dicha fecha?

Aunque ello siempre es posible, a diferencia de lo establecido en el RD Ley 18/2020 (disp. adic. primera) no se contempla en la norma dicha posibilidad.

12. De renunciarse totalmente a la aplicación de un ERTE por fuerza mayor, ¿hay que comunicarlo a la Autoridad Laboral?

Sí. Las empresas y entidades que deseen renunciar totalmente a la aplicación de un ERTE autorizado por fuerza mayor (total o parcial) deberán comunicarlo a la Autoridad Laboral competente en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de efectos de la renuncia.

13. De renunciarse totalmente a la aplicación de un ERTE por fuerza mayor, ¿hay que comunicarlo al SEPE?

Sí. Además de comunicarlo a la Autoridad Laboral, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los ERTE por fuerza mayor 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 SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

14. De renunciarse total o parcialmente a la aplicación de un ERTE por fuerza mayor, ¿hay que comunicarlo al SEPE?

Sí. 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.

15. De renunciarse totalmente a la aplicación de un ERTE por fuerza mayor, ¿hay que comunicarlo a la TGSS?

Sí. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social la renuncia expresa al ERTE por fuerza mayor de que se trate. Fundamentalmente, porque la renuncia expresa al ERTE por fuerza mayor (total o parcial) presentada ante la Autoridad Laboral determina la finalización de las exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia.

16. La desafectación total de la plantilla afectada, ¿conllevaría necesariamente la renuncia al ERTE por fuerza mayor?

Aunque la norma no lo señala de forma expresa, administrativamente se ha entendido que puede existir desafectación total de la plantilla afectada por el ERTE sin renuncia total y expresa.

17. En cualquier caso, habiéndose aplicado medidas suspensivas en un ERTE por fuerza mayor, ¿puede pasarse a aplicar medidas consistentes en reducción de jornada?

Sí. En coherencia con lo previsto en el RD Ley 18/2020 así parece permitirlo el RD Ley 24/2020 al establecer las comunicaciones al SEPE en relación con las “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”.

18. ¿Pueden realizarse horas extraordinarias durante la aplicación de un ERTE por fuerza mayor?

No. Además, la prohibición normativa no distingue entre los distintos tipos posibles de horas extraordinarias (ordinarias o por fuerza mayor).

19. Con carácter general, ¿pueden realizarse nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de un ERTE por fuerza mayor?

No. Quizás tampoco reanudar externalizaciones de la actividad ya existentes con carácter previo al ERTE por fuerza mayor (a este respecto vid. la Exposición de Motivos del RD Ley 24/2020).

20. Con carácter general, ¿pueden realizarse nuevas contrataciones durante la aplicación de un ERTE por fuerza mayor?

No. Ni de forma directa (por la propia empresa) ni de forma indirecta (a través, por ejemplo, de Empresas de Trabajo Temporal).

21. A estos efectos, ¿qué cabe deducir de la expresión “durante la aplicación” de los ERTE por fuerza mayor?

Que el ERTE por fuerza mayor continúe vigente con independencia del mayor o menor grado de afectación o desafectación de las personas trabajadoras por él afectadas.

22. Si se desafecta a la totalidad de la plantilla afectada por el ERTE, ¿desaparecerían estas prohibiciones?

No, porque el ERTE por fuerza mayor seguiría vigente desplegando, por ejemplo, exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

23. Entonces, ¿cuándo desaparecerían estas prohibiciones?

Cuando se renuncie de forma total y expresa al ERTE por fuerza mayor.

24. De no renunciarse al ERTE por fuerza mayor, ¿es posible que estas prohibiciones no resulten de aplicación?

Sí. Respecto de las nuevas externalizaciones de actividad y de las nuevas contrataciones, estas prohibiciones podrán resultar exceptuadas en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

25. ¿Qué consecuencias pueden derivarse del incumplimiento de las citadas prohibiciones?

Aunque la norma no lo especifica, señala que “Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.



ERTE POR FUERZA MAYOR QUE TRANSITA HACIA UN ERTE POR CAUSAS ETOP

1. Estando vigente un ERTE por fuerza mayor (total o parcial), ¿podría tramitarse un ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19?

Sí. La tramitación de un ERTE por causas ETOP derivadas del virus COVID-19 podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor (total o parcial) derivado del virus COVID-19 siempre que el mismo se tramite antes del 30 de septiembre de 2020.

2. En tal caso, ¿cuál podría ser su fecha de efectos?

A salvo de que (en el acuerdo alcanzado o en la decisión unilateral de la empresa) se decida otra cosa, cuando el ERTE por causas ETOP se inicie tras la finalización (renuncia total) de un ERTE por fuerza mayor (total o parcial), la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este (se entiende, si el ERTE por causas ETOP se tramita antes del 30 de septiembre de 2020).



ERTE POR FUERZA MAYOR POR REBROTE DEL VIRUS COVID-19

1. Si (habiendo renunciado o no habiendo solicitado un ERTE por fuerza mayor) a partir del 1 de julio concurren nuevas causas derivadas del virus COVID-19, ¿qué ocurre?

Las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo podrán solicitar a la Autoridad Laboral un nuevo ERTE por fuerza mayor.

2. En estos supuestos, ¿sería posible reactivar un ERTE por fuerza mayor al que se hubiera renunciado previamente?

No. En estos supuestos habrá que solicitar un nuevo ERTE por fuerza mayor.

3. Desde el punto de vista procedimental, ¿qué normativa regulará la solicitud del nuevo ERTE por fuerza mayor?

La prevista con carácter general en el artículo 47.3 del ET y demás normativa complementaria.

4. Desde el punto de vista material, ¿podrán obtenerse la protección especial por desempleo y las exoneraciones de cuotas en la Seguridad Social derivadas del virus COVID-19?

Sí. Las empresas que tengan que solicitar un nuevo ERTE podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención de cuotas previstos en los apartados siguientes. También de la protección especial por desempleo.



MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

1. ¿Hasta cuándo se mantienen las medidas extraordinarias por desempleo previstas para los ERTE por fuerza mayor (total o parcial) derivadas del COVID-19?

Las medidas extraordinarias de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020.

2. ¿Hasta cuándo se mantienen las medidas extraordinarias por desempleo previstas para los ERTE por fuerza mayor (total o parcial) para personas trabajadoras fijas discontinuas o fijas periódicas derivadas del COVID-19?

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

3. ¿A qué tipos de ERTE por fuerza mayor resultaría de aplicación la extensión de la protección especial por desempleo?

A los ERTE por fuerza mayor (total o parcial) que estuvieran vigentes a fecha 26 de junio de 2020 y a los nuevos ERTE por fuerza mayor que pudieran reconocerse con ocasión de situaciones de rebrote del virus COVID-19. También a los ERTE por causas ETOP que hayan transitado de un ERTE FM (total o parcial) previo.

4. Para que opere esta extensión temporal de la protección especial por desempleo respecto de ERTE por fuerza mayor ya reconocido a 26 de junio de 2020, ¿hay que realizar algún tipo de solicitud ante el SEPE?

No. La entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de los ERTE por fuerza mayor (total o parcial) cuya fecha de inicio sea anterior al 27 de junio de 2020.

5. ¿Qué comunicaciones corresponde realizar, entonces, al SEPE?

Tal y como se ha comentado con anterioridad, las empresas que renuncien al ERTE de forma total o desafecten a personas trabajadoras deberán comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la baja en la prestación de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

Todo ello, recuérdese, sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la entidad gestora, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. En este sentido, adviértase que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

6. A efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, ¿cómo deberán efectuarse estas comunicaciones cuando se alternen períodos de actividad e inactividad?

A efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación `certific@2`, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.

7. ¿Cómo se regulariza la protección por desempleo en los supuestos de trabajo en reducción de jornada?

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

8. ¿Podría ampliarse más allá de los plazos señalados la protección extraordinaria por desempleo?

Aunque ello siempre es posible, a diferencia de lo establecido en el RD Ley 18/2020 no se establece previsión específica al respecto.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE EXONERACIÓN DE CUOTAS EMPRESARIALES

1. En los supuestos que a 30 de junio estuvieran en situación de ERTE por fuerza mayor total y en tanto no reinicien (en todo o en parte) su actividad, ¿qué exoneraciones de cuotas correspondería aplicar en los meses de julio, agosto y septiembre?

Respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados a 30 de junio de 2020 por un ERTE por fuerza mayor total que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio y respecto de los períodos y porcentajes afectados por la suspensión, la exoneración de las cuotas empresariales (incluidos los conceptos de recaudación conjunta) operará en los siguientes términos:

1º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran **menos de 50 personas trabajadoras** (o asimilados a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social la exoneración alcanzará el 70% en julio, el 60% en agosto y el 35% en septiembre.

2º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran **50 o más personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración alcanzará el 50% en julio, el 40% en agosto y el 25% en septiembre.



2. En los supuestos de ERTE por fuerza mayor derivados de situaciones de rebrote del virus COVID-19, ¿qué exoneraciones de cuotas correspondería aplicar en los meses de julio, agosto y septiembre?

Respecto de las personas afectadas por este tipo de ERTE por fuerza mayor, la exoneración de las cuotas empresariales (incluidos los conceptos de recaudación conjunta) operará en los siguientes términos:

1º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras (o asimilados a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social la exoneración alcanzará el 80% durante el período del cierre y hasta el 30-9-2020.

2º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran 50 o más personas trabajadoras (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración alcanzará el 60% durante el período del cierre y hasta el 30-9-2020.

3. En los supuestos que a 30 de junio estuvieran en situación de ERTE por fuerza mayor total respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de 1 de julio (pasando entonces el ERTE a tener la consideración de fuerza mayor parcial), ¿qué exoneraciones de cuotas correspondería aplicar en los meses de julio, agosto y septiembre?

Respecto de las personas trabajadoras en situación de ERTE por fuerza mayor total que reinicien su actividad a partir del 1 de julio (pasando entonces el ERTE a tener la consideración de fuerza mayor parcial) y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados o suspendidos desde ese reinicio, las exoneraciones operarán en los mismos términos señalados para los ERTE por fuerza mayor parcial en los apartados siguientes.



4. En los supuestos que estuvieran en situación de ERTE por fuerza mayor total o por rebrote del virus COVID-19 respecto de las personas trabajadoras a partir del momento que reinicien su actividad (pasando entonces el ERTE a tener la consideración de fuerza mayor parcial), ¿qué exoneraciones de cuotas correspondería aplicar en los meses de julio, agosto y septiembre?

Respecto de las personas trabajadoras en situación de ERTE por fuerza mayor total o por rebrote del virus COVID-19 a partir del momento en que reinicien su actividad (pasando entonces el ERTE a tener la consideración de fuerza mayor parcial) y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados o suspendidos desde ese reinicio, las exoneraciones operarán en los mismos términos previstos para los ERTE por fuerza mayor parcial en los apartados siguientes.

5. En los supuestos que a 26 de junio estuvieran en situación de ERTE por fuerza mayor parcial respecto de la continuación de la actividad a partir de 1 de julio, ¿qué exoneraciones de cuotas correspondería aplicar en los meses de julio, agosto y septiembre?

Respecto de las personas trabajadoras en ERTE por fuerza mayor parcial que continúen con su actividad (total o reducida) a partir del 1 de julio y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención operará en los siguientes términos:

1º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran **menos de 50 personas trabajadoras** (o asimilados a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social la exoneración alcanzará al 60% de la aportación empresarial, así como a los conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

2º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran **50 o más personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación alcanzará al 40% de la aportación empresarial, durante los meses de julio, agosto y septiembre.



6. En los supuestos que a 26 de junio estuvieran en situación de ERTE por fuerza mayor parcial respecto de la continuación de la suspensión de la actividad a partir de 1 de julio, ¿qué exoneraciones de cuotas correspondería aplicar en los meses de julio, agosto y septiembre?

Respecto de las personas trabajadoras en ERTE por fuerza mayor parcial que continúen con su actividad suspendida (o reducida) a partir del 1 de julio y de los periodos y porcentajes de jornada suspendidos (o reducidos) desde entonces, la exención operará en los siguientes términos:

1º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran **menos de 50 personas trabajadoras** (o asimilados a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social la exoneración alcanzará al 35% de la aportación empresarial, así como a los conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

2º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran **50 o más personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración alcanzará al 25% de la aportación empresarial, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

7. ¿Qué exoneraciones correspondería aplicar a un ERTE por causas ETOP que derive de un previo ERTE por fuerza mayor (total o parcial)?

En estos casos, a partir del 1 de julio procederá aplicar las exoneraciones de cuotas previstas en las dos cuestiones anteriores para los ERTE por fuerza mayor parcial, según se reinicie o no la actividad.

8. ¿Resultan compatibles las exoneraciones de cuotas previstas en los apartados anteriores?

No. Las exoneraciones previstas para los ERTE por fuerza mayor total o rebrote, resultan incompatibles con las exoneraciones previstas para el resto de ERTE por fuerza mayor (parcial o tránsito a ETOP).

9. En los supuestos de ERTE por fuerza mayor parcial, ¿se mantienen en los meses de julio, agosto y septiembre las exoneraciones de cuotas empresariales previstas en el artículo 4 del RD Ley 18/2020?

No. En los supuestos de ERTE por fuerza mayor parcial no se mantienen las exoneraciones de cuotas previstas en el artículo 4 del RD Ley 18/2020 sino que, según se recupere o no la actividad, se establecen otras distintas en los términos anteriormente indicados.

10. Si se renuncia de forma expresa a un ERTE por fuerza mayor, ¿subsisten las exoneraciones de cuotas empresariales?

No. La renuncia expresa al ERTE por fuerza mayor presentada ante la Autoridad Laboral determina la finalización de las exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la TGSS esta renuncia expresa al ERTE por fuerza mayor de que se trate.

11. Ya se trate de unos supuestos u otros, ¿hay que pedir las exoneraciones de cuotas que resulten de aplicación?

Sí. Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada y presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los ERTE por fuerza mayor de que se trate.

12. En concreto, ¿cuándo ha de llevarse a cabo tal comunicación?

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

13. En concreto, ¿cómo ha de llevarse a cabo tal petición?

La presentación de las declaraciones responsables y, en su caso, la comunicación de la renuncia al ERTE por fuerza mayor de que se trate se deberán realizar a través del Sistema RED (Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo).

14. A tal efecto, ¿se establece algún mecanismo de control?

Sí. A los efectos del control de estas exenciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el SEPE, o en su caso, el ISM, proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de suspensión o reducción de jornada de que se trate. Por lo demás, se establecen cauces de comunicación al respecto entre la TGSS, el SEPE y el ISM.

No obstante, en el caso de los trabajadores a los que no se haya reconocido la prestación por desempleo será suficiente la verificación del mantenimiento del trabajador en la situación asimilada a la de alta prevista al efecto.

15. Las exoneraciones de cuotas que en su caso resulten aplicables, ¿afectan a la carrera de seguro de la persona trabajadora?

No. Las citadas 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 artículo 20.1 la LGSS.

16. ¿Quién asume el impacto económico de las señaladas exoneraciones de cuotas empresariales?

Las señaladas exoneraciones de cuotas seguirán siendo a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.

17. ¿Podrían ampliarse más allá de septiembre de 2020 las exoneraciones de cuotas señaladas?

Aunque ello resulta siempre posible, a diferencia de lo establecido en el RD Ley 18/2020 no se establece ninguna previsión específica al respecto.

OTRAS MEDIDAS

1. En relación con los ERTE por fuerza mayor, ¿sigue vigente el compromiso de mantenimiento del empleo?

Sí. En los términos y con el alcance previsto en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020, según la redacción dada a la misma por el RD Ley 18/2020.

2. ¿A partir de qué momento se inicia el cómputo del plazo de seis meses del compromiso de mantenimiento del empleo, para las empresas que se beneficien por primera vez de las exenciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social?

Para las empresas con ERTE por fuerza mayor que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir del 27 de junio de 2020, **el plazo de 6 meses del compromiso de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde el 27 de junio de 2020.**

3. ¿Qué empresas no podrían acogerse a los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RD Ley 24/2020?

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 los ERTE por fuerza mayor derivados del COVID-19 en los términos indicados por el RD Ley 24/2020.



4. Las empresas de 50 o más personas trabajadoras que puedan acogerse a los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RD Ley 24/2020, ¿podrán proceder al reparto de dividendos?

No. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTE por fuerza mayor en los términos previstos por el RD Ley 24/2020 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 ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social y han renunciado a ella.

En cualquier caso, 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, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.



5. Las empresas de menos de 50 personas trabajadoras que puedan acogerse a los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RD Ley 24/2020, ¿podrán proceder al reparto de dividendos?

Sí. La limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran **menos de 50 personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social.

6. ¿Hasta cuándo se entienden vigentes las medidas extraordinarias de protección del empleo previstas en el artículo 2 del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo?

La específica previsión contemplada en el artículo 2 del RD Ley 9/2020 relativa a que la fuerza mayor de los ERTE tramitados según lo previsto en el artículo 22 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrá entender como justificativa de la extinción del contrato ni del despido se mantiene vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.



7. ¿Hasta cuándo se entiende vigente la medida prevista en el artículo 5 del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo, en relación con la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales?

La específica previsión de interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales prevista en el artículo 5 del RD Ley 9/2020 en los supuestos de ERTE por fuerza mayor, se mantiene vigente hasta el 30 de septiembre de 2020.



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral

enceca@cecamagan.com



Juan Ignacio Olmos
Socio del área Laboral

jiolmos@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia del área Laboral

agomez@cecamagan.com



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral

guillermo.barrios@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

MADRID

C/ Velázquez 150
28002 - Madrid

+34 91 345 48 25

BARCELONA

Avda. Diagonal 361 Ppal 2º
08037 - Barcelona

+34 93 487 60 50

TENERIFE

Avda. Francisco La Roche 19 2º
38001 - Sta Cruz de Tenerife

+34 92 257 47 84

#EstiloCeca