

## **RESUMEN REAL DECRETO LEY 8/2020 de 12 de mayo**

(en vigor desde el 13 de mayo de 2020)

En relación con las novedades publicadas en el BOE sobre **los ERTES COVID-19** que estaban en vigor desde la aprobación del Estado de Alarma, se adjunta un **resumen de los cambios que se aprobaron esta semana** y que fueron publicados en el BOE del 12 de mayo:

Los actuales ERTES, se prorrogan, con una distinción entre Fuerza Mayor Total y Fuerza Mayor Parcial:

### **FUERZA MAYOR TOTAL**

- Continúan en situación de Fuerza Mayor Total aquellas empresas que, por mantenerse las causas que dieron lugar al ERTE autorizado, no puedan reanudar su actividad.
- El ERTE continuara hasta 30 de junio de 2020.
- En este caso se mantienen, para mayo y junio, las exoneraciones o reducciones de cotizaciones que estaban previstas hasta ahora, (empresas de menos de 50 trabajadores el 100% de la aportación empresarial, y Empresas de más de 50 trabajadores: el 75%.)

### **FUERZA MAYOR PARCIAL**

- Las empresas pasarán a ERTE FUERZA MAYOR PARCIAL desde el momento que incorporen al primer trabajador.
- El **ERTE PARCIAL** continuará hasta 30 de junio de 2020

- La incorporación de los trabajadores a la actividad la decidirá la empresa en la proporción que necesite, primando los ajustes en términos de reducción de jornada
- Modificación en la Reducciones de cotizaciones:
  - a) Para los trabajadores reincorporados, por los periodos y porcentajes de jornada trabajados :**
    - Empresas de menos de 50 trabajadores:
      - Mayo: exención del 85%.
      - Junio: exención del 70%.
    - Empresas de más de 50 trabajadores:
      - Mayo: exención del 60%.
      - Junio: exención del 45%.
  - **b) Para los trabajadores que permanecen en el ERTE PARCIAL:**
    - Empresas de menos de 50 trabajadores:
      - Mayo: exención del 60%.
      - Junio: exención del 45%.
    - Empresas de más de 50 trabajadores:
      - Mayo: exención del 45%.
      - Junio: exención del 30%.
- Las exenciones en la cotización 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, 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),

- A efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

En el caso de que las empresas quisieran renunciar al ERTE tanto por Fuerza Mayor Total como Parcial, deberán comunicar a la autoridad laboral dicha renuncia en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella

### **ERTES CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (ETOP):**

A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020:

- Se mantiene el procedimiento abreviado del artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo.
- La tramitación de estos ERTES puede iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor.
- Si un ERTE por causa ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste.
- Los ERTES por causas ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley mantienen su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa.

**PARA LOS TRES SUPUESTOS (ERTES FUERZA MAYOR TOTAL , PARCIAL Y ETOP):**

- La prestación de desempleo con reposición de prestaciones (contador a cero) y no exigencia del período de carencia se extiende hasta el 30 de junio y para los fijos discontinuos se asegura hasta 31 de diciembre.
- Las empresas con domicilio en paraísos fiscales no pueden acogerse a ERTES de fuerza mayor.
- Las empresas y entidades que se acojan a los ERTES de fuerza mayor, no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los expedientes de regulación de empleo, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social, Esta limitación no será de aplicación para empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras en situación de alta en la Seguridad Social.
- Se mantiene, hasta 30 de junio, la prohibición de despedir por las causas de fuerza mayor o causas objetivas, en las que se basan los ERTES
- Se mantiene, hasta 30 de junio de 2020, la previsión 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

**COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO:**

En relación con la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 marzo,

- Se limita a los ERTES por fuerza mayor COVID-19.

- 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 ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.
- Este compromiso se limita a las personas afectadas por dichos expedientes de fuerza mayor.
- No se considerará incumplido dicho compromiso cuando:
  - a) 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 éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
  - b) 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.
- El compromiso de mantenimiento de empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.
- 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.
- 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, previa actuación al efecto, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Se faculta al Consejo de Ministros para la prórroga de los ERTES por causa de fuerza mayor después del día 30 de junio, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias, y decidir el tiempo de duración y el porcentaje de reducción de cotizaciones sociales, así como las medidas de protección por desempleo.