

# **PRORROGA ERTES DE FUERZA MAYOR**

**Real Decreto-ley 18/2020,  
de 12 de mayo, de medidas  
sociales en defensa del empleo  
(BOE 13 mayo 2020)**

**15/05/2020**

# PRORROGA ERTES DE FUERZA MAYOR COVID-19

**Los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs) derivados de la crisis sanitaria y de la suspensión de determinadas actividades durante al estado de alarma, se ampliarán hasta el día 30 de junio de 2020, ya sean:**

- Por fuerza mayor total sin reinicio de la actividad
- Por fuerza mayor parcial recuperando parte de la actividad

**No obstante, por acuerdo del Consejo de Ministros, se podrán prorrogar estos ERTes en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio.**

Las prestaciones por desempleo asociadas a los ERTes (que se conceden sin necesidad de cumplir el periodo de carencia) se mantendrán hasta el 30 de junio, salvo las de los fijos-discontinuos, que serán de aplicación hasta el 31 de diciembre 2020.

**El Real Decreto Ley facilita también la transición de ERTes de fuerza mayor a ERTes por causas organizativas, técnicas, económicas o de producción y permitirá que estos últimos se tramiten mientras estén vigentes los primeros.**

## EXONERACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

En la regulación de los ERTes por fuerza mayor, derivados del Covid-19, se establece una exoneración de cotizaciones del 75% para las empresas que a 29 de febrero de este año tuvieran más de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social y del 100% para las que tuvieran menos de 50 trabajadores.

Estas exenciones se mantendrán en mayo y junio para los ERTes de fuerza mayor total.

**En el caso de ERTes de fuerza mayor parcial, la empresa se beneficiará de una exención por los trabajadores que vuelvan a la actividad del:**

- 85% en mayo y del 70% en junio en el supuesto de que a 29 de febrero de este año su plantilla fuera inferior a 50 trabajadores.
- Si contaba con más de 50 a dicha fecha, la exención alcanzará el 60% en mayo y el 45% en junio.



# PRORROGA ERTES DE FUERZA MAYOR COVID-19

**En el caso de los trabajadores que se queden en el ERTE y sigan con sus contratos suspendidos, la exención empresarial será:**

- Del 60% en mayo y del 45% en junio para empresas de menos de 50 trabajadores.
- Del 45% en mayo y del 30% en junio para las que tengan más de 50 empleados.

## CLAUSULA DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO ASOCIADA A LOS ERTES

La exigencia de los ERTes derivados del Covid-19 de que las empresas deberán mantener el empleo durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, **se flexibiliza pero no desaparece.**

Se especifica que este cómputo de seis meses empezará a contar desde la incorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, **aun cuando éste sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.**

Este compromiso de mantenimiento del empleo se considerará incumplido si se despide a cualquier trabajador afectado por el ERTE, aunque con **excepciones** (despido disciplinario declarado procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora y extinción de un contrato temporal por finalización de su vigencia o por el fin de la obra o servicio contratado ni tampoco, por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En el caso de incumplimiento de esta cláusula, las empresas deberán devolver todas las cuotas de las que fueron exoneradas, con recargo e intereses de demora. Todo ello, sin perjuicio de la aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

**Ahora bien, en el RDL se especifica que este compromiso de mantener el empleo seis meses después de reanudar la actividad no será de aplicación a aquellas empresas que tengan riesgo de entrar en concurso de acreedores.**



# PRORROGA ERTES DE FUERZA MAYOR

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**Mediante el presente boletín informativo os hacemos llegar muchas de las preguntas que nos estáis realizando en orden a la aplicación de los ERTES flexibles reguladas en el RDL publicado este miércoles en el BOE y que recoge los acuerdos alcanzados entre el Gobierno y los agentes sociales (CEOE-CEPYME-CC.OO y UGT):**

**1. Si se ofrecer un servicio de comida a domicilio sin rescatar a ningún trabajador del ERTE (solamente trabajando los socios autónomos), ¿se considerará que se ha reanudado la actividad y por tanto habrá que empezar a pagar un porcentaje de las cotizaciones de los trabajadores asalariados?**

Si no se rescata a ningún trabajador la situación sigue como hasta ahora. No cambia nada.

**2. ¿Se podrá mantener el ERTE sin pago de la seguridad social de trabajadores estando el restaurante cerrado incluso dentro de las fases en las que se pueda abrir con aforo limitado?**

Sí, hasta el 30 de junio 2020.

O llegado este momento si se opta por no abrir ¿tendremos que pagar las cotizaciones o parte de ellas?

Hasta el 30 de junio 2020 los trabajadores siguen en el ERTE y la empresa no tiene que pagar nada.

**3. ¿Se puede despedir a un trabajador tras un ERTE?**

Como norma general, las empresas y los autónomos empleadores no pueden extinguir el contrato laboral en los seis meses desde la reincorporación del empleado tras el ERTE, salvo en caso de despido disciplinario declarado procedente, dimisión voluntaria, jubilación, situación de incapacidad permanente o finalización del contrato.

La empresa adquiere el compromiso 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. Es decir, si una empresa con 100 trabajadores en ERTE da de alta hoy a 5 para comenzar a reanudar



# PRORROGA ERTES DE FUERZA MAYOR

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

su actividad, ese plazo de 6 meses comenzará desde hoy mismo.

#### **4. ¿Qué empresas quedan al margen del mantenimiento del empleo?**

Buena parte del tejido empresarial está formado por negocios estacionales. En este supuesto el compromiso del mantenimiento del empleo se valorará de forma específica con la normativa laboral aplicable. Además, el mantenimiento del empleo bajo las condiciones establecidas tampoco se aplicará a las empresas en riesgo de concurso de acreedores.

#### **5. ¿Es posible rescatar a un trabajador a media jornada si su contrato es de jornada completa?**

Si. Es posible modificar el ERTE aplicado a un trabajador para que pase de suspensión a reducción de jornada.

#### **6. ¿Qué ocurre en el caso de las empresas que no finalicen el ERTE pero incorporen a parte de la plantilla en lo que se conoce como ERTE parcial previa comunicación al SEPE?**

En este supuesto las exoneraciones de las aportaciones empresariales que aplica la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) no serán en ningún caso al 100% y se aplican de la siguiente manera:

- Si el trabajador reinicia su actividad en una empresa de menos de 50 empleados la exoneración de las cuotas empresariales 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 supera los 50 trabajadores.
- Si el ERTE parcial se mantiene y el trabajador continúa suspendido 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 se excede de esta cifra.

#### **7. ¿Qué pasa si la empresa decide finalizar el ERTE totalmente?**

Que volverán los trabajadores a sus puestos de trabajo y empezará a hacerse cargo de las cuotas empresariales y salario.



## PRORROGA ERTES DE FUERZA MAYOR PREGUNTAS Y RESPUESTAS

### **8. ¿Y si la empresa reinicia la actividad y se reincorporan una parte de los trabajadores antes del 30 de junio?**

En este caso habrá exoneración específica para los trabajadores que se han reincorporado y para los que continúan suspendidos.

### **9. Si se inicia la actividad, ¿hay que rescatar del ERTE a los trabajadores obligatoriamente? O lo que sería lo mismo, ¿Puede el autónomo comunicar el alta de actividad, abrir el bar, facturar y recibir facturas con normalidad pero seguir teniendo a los trabajadores en el ERTE?**

Lo que se ha aprobado en el RDL, publicado en el BOE el día 13 de mayo 2020, es la finalización flexible del ERTE en función de las necesidades. Puede incorporarse el autónomo y permanecer los trabajadores en el ERTE.

### **10. Para las empresas que antes del día 13 de mayo (fecha de la entrada en vigor del RDL) ya estaban reincorporando trabajadores a su empleo, ¿estos trabajadores tendrán el beneficio de cotización de mayo y de junio?**

El Real Decreto ley 18/2020, de 12 de mayo dice que esta exoneración será respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia.

### **11. Si una empresa prevé que no va a poder reanudar la actividad hasta dentro de bastantes meses, quizás el año que viene. ¿A partir de junio tendrá que volver a pagar seguros sociales y nómina de sus empleados durante 6 meses o puede despedirlos?**

Por el momento el ERTE por fuerza mayor estará vigente hasta el 30 de junio de 2020 salvo que el Gobierno, llegado el momento, lo extienda más. El despido no procede salvo que se trate de un despido objetivo o que la empresa esté en riesgo de concurso de acreedores.

### **12. Si soy beneficiario de la prestación por cese de actividad ¿podré recibirla hasta la finalización del estado de alarma?**

Si. E incluso un mes más o posterior a la declaración de fin del estado de alarma.



## PRORROGA ERTES DE FUERZA MAYOR PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**13. Las empresas con ERTE por fuerza mayor que hubieran podido abrir parcialmente porque ya están autorizadas aunque con limitaciones, no lo hubieran hecho por decisión propia. ¿Podrían seguir beneficiándose de la exoneración que venían aplicando desde un principio dependiendo del número de trabajadores el 100% o el 75%?**

Si la empresa continúa con un ERTE total, sin recuperar a ninguno de los trabajadores, la exoneración sería del 100% o del 75% dependiendo si la empresa tiene menos o más de 50 trabajadores.

**14. Si los trabajadores actualmente están en ERTE total teniendo un contrato a jornada completa y ahora se incorporan de manera parcial, ¿da igual el porcentaje de jornada con el que se incorporen? ¿La exoneración será siempre la misma?**

Los porcentajes de exoneración respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad de manera parcial serán:

- 85% en mayo y del 70% en junio (en el supuesto de que a 29 de febrero de este año su plantilla fuera inferior a 50 trabajadores.
- Si cuenta con más de 50 a dicha fecha, la exención alcanzará el 60% en mayo y el 45% en junio.

**15. ¿En qué momento un ERTE por fuerza mayor total pasa a ser parcial?**

Es ERTE parcial en el momento en que se incorpora parte de la plantilla en función de las necesidades de la empresa con la recuperación de la actividad de forma gradual.

**16. Un restaurante con ocho empleados reabre en junio recuperando solo a cuatro. ¿Qué porcentaje debe pagar a la seguridad social?**

Por los trabajadores que vuelven a la actividad: 30%

Y por los trabajadores que se quedan en el ERTE: el 55%



# PRORROGA ERTES DE FUERZA MAYOR

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS

### POSIBLES OPCIONES:

- A. Si se decide finalizar el ERTE totalmente no se tendrá derecho a la exoneración en seguridad social. Volverán los trabajadores a sus puestos de trabajo y la empresa empezará a hacerse cargo de sus cuotas empresariales y salario.
- B. Si no se finaliza el ERTE hasta el 30 de junio y los trabajadores no vuelven a la actividad se podrá disfrutar de la exoneración hasta esa fecha.
- C. Si se reinicia la actividad y se reincorporan una parte de los trabajadores antes del 30 de junio habrá exoneración específica para los trabajadores que se han reincorporado y para los que continúan suspendidos.





# GRÁFICO ACLARATORIO

## ERTES DE FUERZA MAYOR

TIPO DE ERTE	TAMAÑO DE LA EMPRESA	ESTADO DE LOS TRABAJADORES	BONIFICACIÓN
<b>TOTAL</b>	EMPRESAS CON MENOS DE 50 TRABAJADORES	NO ACTIVOS	MAYO 100% JUNIO 100%
	EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES	NO ACTIVOS	MAYO 75% JUNIO 75%
	EMPRESAS CON MENOS DE 50 TRABAJADORES	ACTIVOS	MAYO 85% JUNIO 70%
		NO ACTIVOS	MAYO 60% JUNIO 45%
<b>PARCIAL</b>	EMPRESAS DE 50 O MÁS TRABAJADORES	ACTIVOS	MAYO 60% JUNIO 45%
		NO ACTIVOS	MAYO 45% JUNIO 30%

