



GrosMontserrat  
ASOCIADOS

# Circular 13/2020

ESTADO DE ALARMA: ACTUALIZACION  
NORMATIVA RDL 18/2020 DE 12 DE  
MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES EN  
DEFENSA DEL EMPLEO



## 1) ESPECIALIADES APLICABLES A LOS ERTES DE FUERZA MAYOR

Se desvincula la duración del ERTE por Fuerza Mayor a la situación de Estado de Alarma, basándose éste solamente en las causas que originan el cese de la actividad, y estableciendo una fecha límite fijada a 30 de junio de 2020.

Se introduce un nuevo concepto de ERTE de fuerza mayor parcial, para las empresas o empresarios que estando en un ERTE de fuerza mayor, puedan recuperar parcialmente su actividad, y pasen a reincorporar a los trabajadores afectados en la medida necesaria, prevaleciendo las incorporaciones con ajustes como la reducción de jornada.

Las empresas y entidades deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

También se comunicará al SEPE, las variaciones respecto la solicitud de ERTE inicial (suspensión de prestaciones de parte o la totalidad de la plantilla o en el porcentaje de jornada y en consecuencia de prestación de los trabajadores reincorporados).

## 2) MEDIDAS EN MATERIA DE COTIZACION

### Empresas afectadas por ERTE con de Fuerza mayor total.

Estas empresas se verán totalmente exoneradas del pago de las cuotas de la seguridad social para los meses de mayo y junio de 2020 siempre que a fecha de 29 de febrero tuvieran menos de 50 trabajadores. En el caso que a citada fecha tuvieran 50 trabajadores o más, entonces, se les aplicaría una exención del 75% en las cuotas empresariales.

De acuerdo con el art. 1 del RD Ley 18/2020, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas.

### Empresas afectadas por ERTE con de Fuerza mayor parcial.

Se establecen dos tipos de reducciones distintas en las aportaciones empresariales a la cotización de la Seguridad Social, unas para los trabajadores desafectados y otra distinta para los que se mantienen en el ERTE.

- a. Trabajadores que reinician su actividad. En función de la fecha de reincorporación y el porcentaje de jornada per el cual han sido incorporados.
  - i. Por empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, se establece una exención del 85% para las aportaciones empresariales devengadas en el mes de mayo, y

- una exención del 70% para las aportaciones empresariales del mes de junio.
- ii. Por empresas que tuvieran 50 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020, se establece una exención del 60% para las aportaciones empresariales devengadas en el mes de mayo, y una exención del 45% para las aportaciones empresariales del mes de junio.
- b. Trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas. A partir de la fecha de renuncia:
- i. Por empresas que tuvieran menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, se establece una exención del 60% para las aportaciones empresariales devengadas en el mes de mayo, y una exención del 45% para las aportaciones empresariales del mes de junio.
  - ii. Por empresas que tuvieran 50 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020, se establece una exención del 45% para las aportaciones empresariales devengadas en el mes de mayo, y una exención del 30% para las aportaciones empresariales del mes de junio.

Las exenciones a la cotización se aplicarán a instancia de la empresa, y previa comunicación sobre el estado de fuerza mayor total o parcial, indicando los trabajadores que resulten afectados y el periodo de suspensión o reducción de jornada.

### **3) PROCEDIMIENTO DE SUSPENSION Y REDUCCION DE JORNADA POR ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS**

Se establece una fecha límite del 30 de junio de 2020 para solicitar ERTE motivados por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción cuyo motivo sean los efectos del COVID-19.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo derivado de fuerza mayor relativa al COVID-19.

Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en fuerza mayor relativa al COVID-19, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma

### **4) LÍMITES AL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL**

Las empresas que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran más de 50 trabajadores y que se acojan a los expedientes de regulación temporal de

empleo POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (Art. 22 RD Ley 8/2020) no podrán repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen dichos ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

Todas aquellas empresas que tengan su sede en un país o territorio calificado como paraíso fiscal no podrán presentar un ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR (Art. 22 RD Ley 8/2020).

## **5) COMPROMISO DE LA EMPRESA PARA MANTENER EL EMPLEO**

Respecto al mantenimiento de empleo de 6 meses para empresas que soliciten ERTE por fuerza mayor, se aplicarán las siguientes consideraciones:

- a. La fecha de inicio del cómputo del mantenimiento de empleo empieza con la fecha de reinicio de la actividad, entendiéndose ésta la fecha en que se reincorporan los trabajadores afectados por el expediente, aun cuando esta reincorporación sea parcial o afecte parte de la plantilla
- b. A los efectos del mantenimiento de empleo, se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de la relación laboral de trabajadores que hubieran estado afectados por el ERTE. Sin embargo, se concretan siguientes excepciones que no afectarán a la obligación de mantenimiento de empleo:
  - a. Despido disciplinario procedente
  - b. Dimisión, muerte, jubilación
  - c. Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
  - d. Expiración del vencimiento en un contrato temporal
- c. El compromiso de mantenimiento de empleo no resultará de aplicación en aquellas empresas que donde se produzca riesgo de concurso de acreedores (impago de impuestos, cotizaciones o salarios en los últimos 3 meses)
- d. Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas,

## **6) PRORROGA ART. 2 Y 5 RD LEY 9/2020 DE 27 DE MARZO, DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO.**

Quedan prorrogados los artículos 2 y 5 del RD Ley 9/2020 hasta el día 30 de Junio de 2020.

En este sentido, hasta dicha fecha no se considerarán justificados los despidos realizados por las causas que permiten tramitar un ERTE por causa de fuerza mayor o causa económica, organizativa, técnica o productiva derivada del COVID, y los contratos temporales de trabajadores incluidos en

ERTES de suspensión, se interrumpirán en cuanto al cómputo tanto de su duración como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.



---

**Manresa**

Carrió, 33  
08242 Manresa  
+34 93 877 24 13

**Sant Cugat**

Pau Vila, 22 planta 3  
08174 Sant Cugat del Vallés  
+34 93 877 24 13

**Barcelona**

C/ Pau Claris, 172 2n-1a A,  
08037 Barcelona  
+34 93 877 24 13

**Madrid**

Pas. de la Castellana, 143, 2-D  
Edif. Cuzco I – 28046 Madrid  
+34 91 278 31 94

[www.grosmonserrat.com](http://www.grosmonserrat.com) – [info@grosmonserrat.com](mailto:info@grosmonserrat.com)

---