

MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS ERTE POR FUERZA MAYOR (arts. 1, 4, 5 y disp. 1.^a Uno y Dos Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.):

Prorroga de Erte por Fuerza mayor, Exoneración de pago de cuotas empresariales y reparto de dividendos.

1. Prórroga de los ERTE por fuerza mayor total y parcial como máximo hasta el 30 de junio (art. 1 RDL)

Esta medida se dirige a las empresas y entidades que contando con un **ERTE por fuerza mayor total derivada del COVID-19**, autorizado con base en el [artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo](#), sigan afectadas por aquellas causas que impiden el reinicio de su actividad. Para estos casos, y a partir del 13 de mayo (fecha de entrada en vigor del RDL) los ERTE **continuarán mientras subsistan las causas pero con el límite del 30 de junio**.

La medida también se dirige a las empresas y entidades con un **ERTE por fuerza mayor parcial derivada del COVID-19** autorizado con base en artículo citado del Real Decreto-Ley 8/2020 (recuérdese que [el RDL 15/2020](#), con efectos desde el 23 de abril, modificó la redacción del art. 22.1 del RDL 8/2020, contemplando la posibilidad, en las empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales durante esta crisis, de que la fuerza mayor afectara a parte de la plantilla no destinada a actividades esenciales), prorrogándose los mismos **desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020**.

El RDL establece que estas empresas y entidades afectadas por fuerza mayor parcial, **deberán proceder reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada**.

Las empresas afectadas por un ERTE por fuerza mayor 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**.

Sin perjuicio de anterior, la renuncia a los ERTE 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 Estatal de Empleo (SEPE) de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo**.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán **comunicar al SEPE** 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.

2. Exoneración de cuotas empresariales devengadas en mayo y junio (art. 4 y disp. final 1ª.Uno y Dos RDL)

Se exonera a las empresas y entidades afectadas por un ERTE por fuerza mayor del pago de la aportación que les corresponde (prevista en el [artículo 273.2 de la LGSS](#) y por los conceptos de recaudación conjunta), devengadas en mayo y junio de 2020, en las siguientes **cuantías**:

- Para las empresas y entidades afectadas por un **ERTE por fuerza mayor total**:
 - 100%** si, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.
 - 75 %** cuando en la referida fecha tuvieran en alta 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismos.
- Para las empresas y entidades afectadas por un **ERTE por fuerza mayor parcial**, los porcentajes de exoneración de cuotas dependerán del volumen de trabajadores de estas empresas y entidades que reinicien la actividad y que continúen con sus contratos en suspenso, así como de los periodos y porcentajes de jornada afectados por ese reinicio y por esa suspensión. Con esos condicionantes, la exención de cuotas empresariales alcanzará las siguientes cuantías:

Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad:

- Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados: el **85 % en mayo y el 70% en junio**.
- Para las que en aquella fecha hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: el **60% en mayo y el 45% en junio**.

Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas:

- Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados: el **60% en mayo y el 45% en junio**.
- Para las que en aquella fecha hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: el **45% en mayo y el 30% en junio**.

La TGSS aplicará las exenciones en la cotización **a instancia de la empresa** que **deberá comunicar previamente la situación de fuerza mayor** total o parcial, **identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la**

suspensión o reducción de jornada. 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**.

Las personas trabajadoras no se verán afectadas por estas exoneraciones, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el **artículo 20 de la LGSS**.

Como consecuencia de esta nueva regulación y para adecuar las previsiones establecidas sin límite temporal respecto a la **exoneración de cuotas** por el **artículo 24.1 del RDL 8/2020**, a través de la disposición final primera. Uno del RDL **se modifica** la redacción de este **circunscribiendo su ámbito temporal a las devengadas durante los meses de marzo y abril de 2020**.

Por último, **se indica a cargo de qué presupuestos se sufragarán estas pérdidas de ingresos:** la aportación empresarial por contingencias comunes correrá a cargo del de la Seguridad Social, la de contingencias profesionales a cargo del de las mutuas y las de recaudación conjunta serán soportadas por el del SEPE. En consecuencia, por medio de la disposición final primera. Dos del RDL se incluye un nuevo apartado (el 5) en el artículo 24 del RDL 8/2020

3. Supuestos excluidos y límites relacionados con reparto de dividendos (art. 5 RDL)

- **Se excluyen** de la posibilidad de prórroga de ERTE por fuerza mayor durante este periodo **las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales**.

- **Salvo para las entidades que a 29 de febrero de 2020** tuvieran en alta menos de **50 trabajadores, o asimilados, las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a la prórroga de ERTE por fuerza mayor regulada en este RDL y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que apliquen estos ERTE, salvo si devuelven la parte correspondiente a la exoneración de cuotas**.

- Asimismo, se establece que **no se tendrá en cuenta ese ejercicio en que no se distribuyan dividendos a efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios en caso de falta de distribución de dividendos** (regulado en el **art. 348.bis.1 de la Ley de sociedades de capital**).

HABILITACIÓN AL CONSEJO DE MINISTROS PARA FUTURAS PRÓRROGAS (disp. adic. 1.ª)

Se deja abierta la posibilidad de que el Consejo de Ministros acuerde, llegado el 30 de junio, prorrogar los ERTE por fuerza mayor total y parcial, así como, por el tiempo y en los porcentajes que se fijen, prorrogar las exenciones previstas para estos casos, o incluso extenderlas a los ERTE por causas objetivas, y las medidas de protección por desempleo.

Más Información:

[Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.](#)

[Guía de Preguntas Frecuentes y Teléfonos de interés Editada por el Ministerio de Trabajo, Inclusión y Seguridad Social.](#)