



- | | |
|---------------------------------|--|
| ANTONIO VILLANUEVA GÓMEZ | • Graduado Social - Consultor Laboral
• Miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social |
| FRANCISCO J. VILLANUEVA GARCÍA | • Abogado y Graduado Social
• Master en Asesoría Jurídica de Empresas |
| INMACULADA C. VILLANUEVA GARCÍA | • Economista y Auditora de Cuentas
• Master en Asesoría Fiscal |
| SOLEDAD GABARI ZÚÑIGA | • Abogada |
| BELÉN GUTIÉRREZ CAMPOS | • Abogada |
| ANTONIO ROJANO RAMOS | • Graduado Social |

Julio 2020/11

Asunto: Circular informativa de interés empresarial sobre la prórroga hasta el día 30 de septiembre de 2020 de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES) formulados por causa de fuerza mayor o por motivos económico, técnico, organizativo o de producción derivados de la crisis sanitaria originada por el Covid-19 (coronavirus).

Estimado/s amigo/s: La prórroga temporal hasta el 30 de septiembre de 2020 de los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor o sustentados en motivo económico, técnico, organizativo o de producción propiciados por el impacto económico y social del que trae causa el estado de alarma decretado por el Gobierno de la nación mediante el Real Decreto 463/20, de 14 de marzo, a consecuencia de la pandemia sanitaria, ha sido consensuada entre los Ministerios de Trabajo y Economía Social y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del país, cuya prórroga y normas que la complementan se recogen bajo el epígrafe del II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: Medidas sociales de reactivación del empleo, en el Boletín Oficial del Estado 178, correspondiente al día 27 de junio de 2020.

El Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, sobre el que informamos en esta circular, trata en sus artículos 1º., 2º., 3º. y 4º., de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causa de fuerza mayor; de los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa o de producción; de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de las medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas que anteceden, respectivamente.

En el Real Decreto-ley objeto de información se prevé la formulación de expediente de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor en el supuesto de rebrote del virus o aparición del mismo que afecte a centro/s de trabajo de la empresa.

Se mantienen las medidas sobre salvaguarda del empleo, y se concretan las exenciones aplicables desde el día 1 de julio de 2020 a las cotizaciones de Seguridad Social en los porcentajes que se fijan atendiendo a las circunstancias concurrentes.

Las disposiciones que adopta el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, respecto a la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo, ya lo sean de suspensión de la prestación laboral o de reducción de la jornada de trabajo y materias accesorias o complementarias, las tratamos a continuación centrando la información en sus aspectos más relevantes, sin perjuicio de que nuestro despacho atienda las consultas que sobre el particular puedan plantearnos nuestros clientes y amigos.

En relación a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor, cabe indicar:

A.- La prórroga del efecto temporal del expediente de regulación de empleo por causa de fuerza mayor, sustanciado al amparo del artículo 22º., del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultará aplicable a los expedientes de tal naturaleza que hayan sido solicitados antes del día 27 de junio de 2020, fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley que los prorroga hasta el día 30 de septiembre de 2020.

Las empresas y entidades afectadas por tales expedientes sustentados en causa de fuerza mayor, deberán incorporar a los trabajadores/as a la empleabilidad en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en término de reducción de jornada.

Entendemos qué si la actividad empresarial lo requiere, se podría rescatar de la suspensión temporal del contrato de trabajo a trabajador/a reconvirtiendo la suspensión por la reducción de jornada, también de forma temporal mientras mantenga vigencia el expediente regulatorio.

Y en el supuesto de que la empresa no requiera mantener el expediente de regulación temporal por causa de fuerza mayor a consecuencia de la reanudación de la actividad, tal circunstancia ha de ponerse en conocimiento de la Autoridad laboral en el plazo de 15 días contados desde la fecha de efecto de la reanudación de la actividad productiva.

Idéntica obligación debe observar la empresa en el sentido de participar, con carácter previo, al Servicio Público de Empleo Estatal la reincorporación al trabajo de los trabajadores/as sujetos al expediente o su modificación por mor de incorporar algún/nos trabajadores/as.

En todo caso, las empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte del/los trabajadores/as afectado/s, 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 afecten a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

B.- Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en las causas indicadas que se hayan materializado a consecuencia del Covid-19, iniciados tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, y hasta el día 30 de septiembre de 2020, les será de aplicación el artículo 23º. del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, debiéndose no obstante observar las siguientes especificidades.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras este vigente un expediente de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor.

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 empleo basado en el artículo 22º., del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor), la fecha de efecto de aquel 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 Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio (27 de junio de 2020), seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Debe advertirse que tanto en los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor como en los sustentados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, a las empresas que los hayan instruidos se les prohíbe efectuar horas extraordinarias, concertar nuevas externalizaciones de la actividad, ni llevar a cabo nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, si bien tal prohibición no resulta aplicable cuando los trabajadores/as de la empresa en situación de regulación temporal de empleo no puedan efectuarlos por carecer de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, circunstancias que posibilitaría a la empleadora acudir a contrataciones externas, previa información a la representación legal de los trabajadores/as, debiendo tenerse presente que cualquier infracción de la empresa respecto a las prohibiciones referenciadas daría ocasión a la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

C.- Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.

Las medidas de protección por desempleo previstas en los números 1 al 5 del artículo 25º. del Real decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables (prorrogadas) hasta el 30 de septiembre de 2020 a los trabajadores/as afectados por los expedientes de regulación temporal de empleo referenciados en los ordinales 1º. y 2º. de la presente información (por causa de fuerza mayor o derivados de la caída de actividad: motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) que estén relacionados con la crisis sanitaria.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo referidas a los trabajadores/as fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, igualmente afectados por la suspensión de actividad por mor de la pandemia sanitaria, se mantendrán hasta el día 31 de diciembre de 2020.

La entidad gestora de las prestaciones de desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de procedimientos de suspensión o reducción de la jornada laboral; tal prórroga de oficio se

efectuará respecto a los expedientes temporales de regulación de empleo, cuya fecha de inicio sea anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio (27 de junio de 2020).

Las empresas que renuncien al expediente de regulación de empleo de forma total o desafecten a trabajadores/as, deben de participar al Servicio Público de Empleo Estatal la baja en la prestación de desempleo de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción de la jornada de trabajo con carácter previo a su efectividad.

Así mismo, la empresa viene obligada a formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en representación de los trabajadores/as, cuyos trámites por vía telemática ha de efectuarse en el plazo de 15 días, siguientes al hecho causante, es decir a contar desde la fecha de inicio de la situación de suspensión de la prestación laboral o de la reducción de la jornada de trabajo, en el bien entendido que la causa y efecto de la situación legal de desempleo deberá figurar en la certificación empresarial, considerada documento válido para acreditar la situación del trabajador/a.

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

En el caso de reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad.

La comunicación referida en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones producidas en relación a la suspensión y reducción de jornada de trabajo.

D.- Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas de fuerza mayor o sustentados en motivos económico, técnico, organizativo o de producción.

Hasta el día 30 de junio de 2020, los expedientes temporales de regulación de empleo de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de la jornada de trabajo por causas económica, técnica, organizativa o de producción no tenían exenciones de cotización, si bien a partir del día 1 de julio de 2020 podrán beneficiarse **de las exenciones de cotización a la Seguridad Social en los porcentajes que se indican en hoja anexa.**

De igual forma, las empresas y entidades que contarán con expedientes de regulación de empleo basados en circunstancia de fuerza mayor, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social, **en los porcentajes y condiciones que se especifican en hoja anexa.**

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación de empleo.

La renuncia expresa al expediente de regulación de empleo presentada ante la autoridad laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

E.- Supuesto de rebrote del virus.

En el supuesto de “**rebrote**” del virus o aparición del mismo, la Disposición adicional primera, del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, referida a medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización, establece que las empresas y entidades que, a partir de 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 beneficiarse, respecto de los trabajadores/as adscritos y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, **de los porcentajes de exención de Seguridad Social que se indican en hoja anexa**, previa autorización de un expediente de regulación de empleo temporal por fuerza mayor.

F.- Mantenimiento del empleo y prohibición de despedir.

En materia de salvaguarda del empleo, respecto de los expedientes temporales de regulación de empleo, ya lo sean de suspensión temporal o de reducción de la jornada de trabajo sustanciado con anterioridad al día 27 de junio de 2020, se mantiene el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas previstas en materia de cotización a partir del día 27 de junio de 2020, el plazo de seis meses del compromiso de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde el día indicado de anterior.

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las que se amparen las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada, no se podrá entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Se mantiene hasta el día 30 de septiembre de 2020 la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales. La prohibición de despidos y la interrupción del cómputo de duración de los contratos de trabajo temporales.

La ya citada Disposición adicional primera, del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, dispone en materia de cotización por parte de las empresas y entidades que se encuentren en situación de fuerza mayor total en fecha 30 de junio de 2020, respecto de los trabajadores/as adscritos y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, que quedarán **exoneradas del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que expresamos en hoja anexa.**

G.- Anexo referido a la exoneración de cuotas de Seguridad Social aplicables desde el día 1 de julio de 2020, a los expedientes de regulación temporal de empleo en sus diferentes modalidades.

Hoja anexa a la circular informativa núm. 11, correspondiente al mes de Julio de 2020 referida a la exoneración de cuotas aplicables desde el día 1 de Julio de 2020, a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES), según lo sean por causa mayor total o parcial, deriven de causas económica, técnica, organizativa o de producción o por fuerza mayor especial debido al rebrote del virus.

A).- ERTE FUERZA MAYOR TOTAL, a partir del 01.07.2020.

Exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta empresas de menos de 50 trabajadores.

MESES	Exoneración trabajadores que permanezcan en el ERTE
JULIO	70%
AGOSTO	60%
SEPTIEMBRE	35%

Exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta empresas de más de 50 trabajadores.

MESES	Exoneración trabajadores que permanezcan en el ERTE
JULIO	50%
AGOSTO	40%
SEPTIEMBRE	25%

B).- ERTE FUERZA MAYOR PARCIAL, a partir del 01.07.2020

Y

C).- ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCION (Art.23 RDL 8/2020), a partir del 01.07.2020

Exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta empresas de menos de 50 trabajadores.

MESES	Exoneración trabajadores que reinicien la actividad	Exoneración trabajadores que permanezcan en el ERTE
JULIO / AGOSTO / SEPTIEMBRE	60%	35%

Exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta empresas de más de 50 trabajadores.

MESES	Exoneración trabajadores que reinicien la actividad	Exoneración trabajadores que permanezcan en el ERTE
JULIO / AGOSTO / SEPTIEMBRE	40%	25%

D).- ERTE ESPECIAL POR REBROTE, a partir del 01.07.2020.

Exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta empresas de menos de 50 trabajadores.

MESES	Exoneración trabajadores que reinicien la actividad	Exoneración trabajadores que permanezcan en el ERTE
JULIO	60%	80%
AGOSTO	60%	80%
SEPTIEMBRE	60%	80%

Exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización seguridad social y por conceptos de recaudación conjunta empresas de más de 50 trabajadores.

MESES	Exoneración trabajadores que reinicien la actividad	Exoneración trabajadores que permanezcan en el ERTE
JULIO	40%	60%
AGOSTO	40%	60%
SEPTIEMBRE	40%	60%

Si necesita/n información adicional, rogamos contactar con nuestro despacho.

Aprovechamos la ocasión para saludarle/s afectuosamente.

*Consúltenos,
estamos a su servicio*



Fdo. Francisco José Villanueva García
Abogado y Graduado Social
Especialista en Derecho Laboral Concursal
Socio y Director del Dpto. Jurídico