

**CIRCULAR**

19 DE MAYO DE 2020

---

# **REAL DECRETO-LEY 18/2020: MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO**

Estimados señores,

En esta nueva circular laboral les extractamos las cuestiones más destacables del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que entró en vigor el día 13 de mayo, así como del Boletín 11/2020, de fecha 14 de mayo de 2020, en el que se refleja el procedimiento a seguir para la aplicación de las exenciones en las cuotas ante la prolongación de los ERTES por fuerza mayor asociados al COVID-19.

Con carácter previo, hay que delimitar el escenario en el que se está actuando en el que podemos encontrar tanto **ERTES de fuerza mayor total**, en lo sucesivo, **FMT** (art. 22 RD 8/2020) y que no pueden reiniciar su actividad y **ERTES de fuerza mayor parcial**, en adelante, **FMP** (art. 22 RD 8/2020) que actualmente pueden reiniciar ya su actividad.

Asimismo, debemos tener en cuenta que encontrarse en situación de FMT no es algo de carácter voluntario. Ello se debe a que, si la actividad puede reiniciarse ligada a las fases de desescalada, la empresa se sitúa en FMP, con independencia de que reincorpore o no a sus trabajadores.

Así, las cosas, ¿qué novedades introduce el nuevo Real Decreto en relación con los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo?

Lo estudiamos a continuación:

## I.- REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LAS EXENCIONES

El artículo 1 del RD-ley distribuye a las empresas o entidades en dos grupos en función de la situación en que se encuentren a partir de su entrada en vigor y que se extenderá mientras su actividad se va afectada o limitada por las causas contenidas en el artículo 22 del RD 8/2020 y, en todo caso, hasta el día 30 de junio de 2020.

- a) Por una parte, se distingue a aquellas empresas y entidades que continuarán, a partir del día 13 de mayo de 2020, en situación de fuerza mayor total derivada del COVID-19. Engloba a todas aquellas que **no pueden reactivar su actividad**.
- b) Por otra parte, se hace referencia a aquellas empresas o entidades que, a partir del día 13 de mayo de 2020, entrarán situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19 dado que **puede reactivar parcialmente su actividad**.

### NOTA:

**OBSERVACIONES EN COMUNICACIÓN NOTICIAS RED del 19/05/2020:** trabajadores que **se han reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020**, en empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial el 13 de mayo de 2020, **resultarán de aplicación las exenciones de la cotización** previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 4 de este Real Decreto-ley **a partir del día en que se hayan reactivado**.

### ¿Qué hay que hacer en caso de pasar de FM total a FM parcial?

El artículo 1.2 y 3 del RD establece las siguientes obligaciones:

- Que la empresa proceda a **reincorporar a los trabajadores afectados**, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, pudiendo llevar a cabo:
  - Reincorporación de la totalidad de la plantilla o con reducción.
  - Reincorporación parcial de la plantilla o con reducción.

- **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 la renuncia.
  
- **Comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal:**
  - Las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo
  - 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.

#### Gestiones en sistema Red FM total o FM Parcial

- **Comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social:**
  - a) La situación de fuerza mayor total o parcial, respecto de cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentar antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema RED
  
  - b) La identificación de las personas trabajadoras afectadas, y el periodo de la suspensión o reducción de jornada que corresponda a cada una.

La Tesorería General de la Seguridad Social verificará los datos con el SEPE.

## **II.- DECLARACIÓN RESPONSABLE SOBRE LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR TOTAL O FUERZA MAYOR PARCIAL DERIVADA DEL COVID-19**

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 trabajadores afectadas y periodo de suspensión o reducción de jornada de cada una de ellas, tal y como se ha referido en el apartado anterior. En ese caso, **¿cómo debe presentarse la declaración responsable que se exige?**

- Debe presentarse a través del Sistema RED.
- Debe presentarse respecto de cada código de cuenta de cotización en el que figuren de alta, **a 13-05-2020**, trabajadores con suspensión de su contrato de trabajo o con reducción de jornada (previamente los valores V, W o X en el campo TIPO DE INACTIVIDAD).
- Debe presentarse antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.
- **Opciones:** ANOTACIÓN CAUSA PECULIARIDADES DE COTIZACIÓN EN CCC/ ANOTACIÓN RESTO DE PECULIARIDADES
  - Declaración responsable Fuerza Mayor Total: CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN 058.
  - Declaración responsable Fuerza Mayor Parcial: CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN 059.

### **IMPORTANTE:**

Si la declaración responsable no se presenta conforme a lo indicado anteriormente, **las exenciones no resultarán de aplicación.**

### **III.- PRESENTACIÓN DECLARACIONES RESPONSABLES EN SISTEMA RED**

#### **MAYO**

Todas las empresas que mantengan trabajadores en situación de alta a 13-05-2020, con suspensión de su contrato de trabajo o con reducción de jornada conforme a lo establecido en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, deberán presentar una declaración responsable, por cada CCC:

➤ **FM TOTAL a 13/05/2020**

Se deberá seleccionar la opción Causa de la Peculiaridad de Cotización 058 - Declaración responsable Fuerza Mayor total- y cumplimentar los siguientes campos:

- **CCC**
- **Fecha desde:** Debe ser igual a 13-05-2020
- **Fecha hasta:** Debe ser igual a 31-05-2020

**NOTA:**

Si antes del 31/05 se encuentra en FMP debe comunicar a partir de dicha fecha.

➤ **FM PARCIAL A 13/05/2020**

Se deberá seleccionar la opción Causa de la Peculiaridad de Cotización 059 - Declaración responsable Fuerza Mayor parcial- y cumplimentar los siguientes campos:

- **CCC**
- **Fecha desde:** Debe estar comprendida entre 13-05-2020 y 31-05-2020

**IMPORTANTE:**

Tanto en FMT como en FMP, la **comunicación por CCC afectado**. El plazo se extiende hasta el momento en el que se presente la liquidación de cuotas correspondiente a dicho mes. Durante el mes de junio no se podrán modificar ni eliminar las declaraciones responsables durante el mes de mayo.

**JUNIO**

➤ **FM TOTAL A 01/06/2020**

Se deberá seleccionar la opción Causa de la Peculiaridad de Cotización 058 - Declaración responsable Fuerza Mayor total- y cumplimentar los siguientes campos:

- **CCC**
- **Fecha desde:** Debe ser igual a 01-06-2020
- **Fecha hasta:** Debe ser igual a 30-06-2020

**NOTA:**

Si antes del 30/06 se encuentra en FMP debe comunicar a partir de dicha fecha.

➤ **FM PARCIAL a 01/06/2020**

Se deberá seleccionar la opción Causa de la Peculiaridad de Cotización 059 - Declaración responsable Fuerza Mayor parcial- y cumplimentar los siguientes campos:

- **CCC**
- **Fecha desde:** Debe estar comprendida entre 01-06-2020 y 30-06-2020

**IMPORTANTE:**

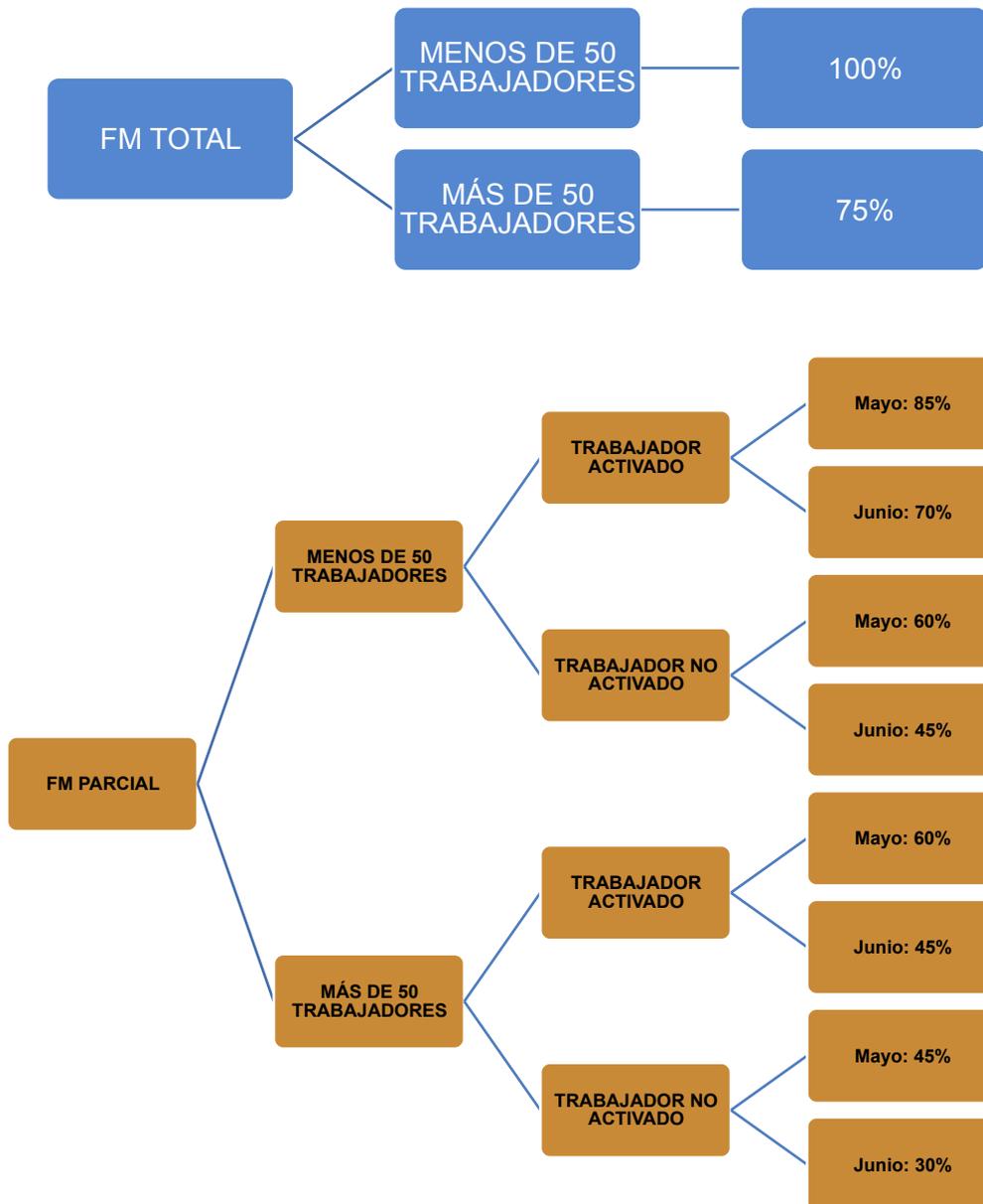
Tanto en FMT como en FMP, la **comunicación por CCC afectado**. El plazo se extiende hasta el momento en el que se presente la liquidación de cuotas correspondiente a dicho mes. Durante el mes de julio no se podrán modificar ni eliminar las declaraciones responsables durante el mes de mayo.

Para los casos de FMP, a partir del 13/05 las reincorporaciones de los trabajadores se comunicarán al sistema Red de la siguiente forma:

- Valor R rescate total
- Valor S recate parcial

**IV.- EXONERACIONES**

El artículo 4 RD prevé las siguientes medidas en materia de cotización (porcentajes de exoneración) tomando como referencia la plantilla de la empresa a fecha **29/02/2020**:



## **V.- OTRAS NOVEDADES CON RESPECTO A...**

### **➤ ERTES POR CAUSAS OBJETIVAS (ETOP)**

En el caso de los ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados a partir del 13-05-2020 y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del RD-ley 8/2020 (Erte ETOP relacionados con el COVID-19) de forma que:

- La tramitación podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19.
- Si se inicia tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19, la fecha de efectos del ERTO ETOP se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor, para evitar interrupciones.

Los ERTE ETOP vigentes a 13-05-2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

### **➤ MANTENIMIENTO DEL EMPLEO 6 MESES ERTES FUERZA MAYOR**

Con respecto al compromiso de la empresa de mantener el empleo este se extenderá por 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 y, solo siendo aplicable a los ERTE por causa de fuerza mayor vinculados al COVID-19. El mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

El compromiso de mantenimiento del empleo no resultará de aplicación 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 Concursal.

Se establecen los supuestos en los que no se considerará incumplido dicho compromiso así como el deber de reintegrar la totalidad del importe de las

cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, en caso de incumplimiento.

➤ **VIGENCIA ART.2 Y 5 RD-LEY 9/2020**

El artículo 2 del RD-ley 9/2020 que, en relación con la protección por desempleo, establece que la fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan los ERTE de COVID-19 de los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020 no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, **mantendrá su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.**

El artículo 5 del RD-ley 9/2020, que establece que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, **supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas, mantendrá su vigencia hasta el 30 de junio de 2020.**

➤ **MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**

Las medidas contenidas en el artículo 25.1 a 5 del RD-ley 8/2020, en aplicación de los ERTEs por fuerza mayor o ETOP relacionadas con el COVID-19, **resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020.**

**Para los trabajadores fijos discontinuos y para aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas**, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19, **resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.**

➤ **REPARTO DE DIVIDENDOS**

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a esta nueva regulación de los ERTE por fuerza mayor.

No se permite el reparto de dividendos en aquellas sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a la nueva regulación de los ERTE por fuerza mayor, correspondiente al ejercicio fiscal en que se aplica el ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada, o excepto en el

caso de que sean entidades, que a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores o asimilados.

\*\*\*

Quedamos a su disposición para resolverles cualquier tipo de duda al respecto con el fin de cumplir con las obligaciones tributarias de forma adecuada.

Sin otro particular y aprovechando la ocasión para saludarle.

Síguenos:



[www.varona.es](http://www.varona.es)

Varona Asesores, S.L.P. - Calle Pascual y Genis 17-1 - 46002 Valencia  
Telf.: 96 337 43 65 - Fax: 96 337 58 56 - [varona@varona.es](mailto:varona@varona.es) –