



Bonificaciones en Cotizaciones de Seguridad Social ERTEs

Estimado Cliente:

De nuevo tratamos las consecuencias económico-laborales de la situación que se plantea como consecuencia de la crisis del coronavirus (COVID 19), con la aprobación del **Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo (BOE 13/05/2020)**, creemos conveniente remitirle esta nota informativa, por cuanto le es de interés a su empresa, al haber estado afectada por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), haciendo uso de lo previsto en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.-

Recordemos que el RDL 8/2020, como les informábamos en la NOTA Informativa del 19 de marzo de 2.020, establecía que una de las consecuencias de la aprobación del ERTE era la exoneración de cotización empresarial a la Seguridad Social por los trabajadores afectados durante su duración, siempre que fuese empresa de menos de 50 trabajadores (con más la se limita al 75%) y se hubiese pedido y autorizado por el art. 22, fuerza mayor.-

En este informe nos limitaremos a las empresas de menos de 50 trabajadores.-

1. Los ERTE tienen un plazo final el 30 de junio de 2.020, lógicamente siempre que antes no se haya retomado la actividad.-
2. El RDL 18/2020, regula la situación de las cotizaciones en Seguridad Social de las empresas por los trabajadores que sigan en ERTE a partir de la entrada en vigor de este el 13 de mayo. Esta norma establece-

Artículo 1.

1. A partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, continuarán en situación de **fuerza mayor total** derivada del COVID-19, 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 y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.**
3. Se trata de actividades que se mantengan en la imposibilidad de recuperar **totalmente** la actividad-
 2. Se encontrarán en situación de **fuerza mayor parcial** derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **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.**

Estas empresas y entidades **deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.**

4. Este ordinal, **parcial**, impone "deberán" reincorporar a los trabajadores, pero lo matiza "en la medida necesaria para la actividad", procurando que sean los más posibles pero si es necesario con reducción de jornada.-

3. Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo **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.**

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo 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 de Empleo Estatal 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 Servicio Público de Empleo Estatal aquellas 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.

5. Obligación lógica de comunicar a la autoridad laboral la finalización del ERTE, en un plazo de 15 días desde que se recomienza la actividad. Además de la necesaria comunicación al SEPE de las variaciones que se vayan produciendo.-
6. Hasta aquí nada especial, debemos acudir al art. 4, que nos dice:

Artículo 4. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas reguladas en el artículo 1.

1. La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los **meses de mayo y junio de 2020**, a las empresas y entidades a las que se refiere el apartado 1 del artículo 1 del abono de la **aportación empresarial** prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las **cuotas por conceptos de recaudación conjunta**, siempre que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.

7. Vemos que se establece exoneración, liberación completa de pago, de las cotizaciones de Seguridad Social, respecto a las empresas que sigan en situación de cierre **total** por imposibilidad de recuperar la actividad.-

2. Las empresas y entidades a las que se refiere el **apartado 2 del artículo 1 (parcial)** quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad



Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) Respecto de las personas trabajadoras que **reinicien su actividad a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio**, la exención alcanzará el **85 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020** y el **70 %** de la aportación empresarial devengada en **junio de 2020**, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados

8. La cosa cambia de forma importante para las empresas que puedan reiniciar la actividad, lo que se ha denominado **“parcial”**, ya no establece exoneración, liberación completa de pago, de las cotizaciones de Seguridad Social, sino que al reiniciar su actividad, a partir de la fecha que lo hagan, tendrán una exoneración del 85%, solo pagaran por el 15%, de la cuota empresarial, en mayo y el 30% en junio. Insistimos para los trabajadores que retomen la actividad, pues una empresa puede seguir con trabajadores en ERTE y recuperar a otros.-

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que **continúen con sus actividades suspendidas** a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, **la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45 % de la aportación empresarial devengada en junio de 2020**, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. ...

9. Ahora se refiere a los trabajadores que sigan en ERTE, en empresa que si podría haber reiniciado la actividad pero no lo han hecho (hostelería por ejemplo dependiendo de los casos), lo que se ha señalado como **“parcial”**, se verán obligadas a perder el beneficio de exención de cotización y deberán abonar en mayo el 60% y en junio el 45% por los trabajadores que no reincorporen a la actividad.
10. Recapitulemos, con el mismo ejemplo, hostelería (puede abrir en teoría), ha recuperado 2 trabajadores y 4 trabajadores siguen en ERTE, estos cuatro siguen cobrando del SEPE por el ERTE, pero deberá cotizarse por ellos el 55% en mayo y el 40% en junio. Los 2 que han vuelto a trabajar, tendrá que abonar sus salarios la empresa, pero cotizarán al 15% en mayo y al 30% en junio.-

3. 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 trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.**

Para que la exoneración resulte de aplicación 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 de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

4. A efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la **verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal** proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá establecer los sistemas de comunicación necesarios con el Servicio Público de Empleo Estatal para el contraste con sus bases de datos del contenido de las declaraciones responsables y de los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

11. Las exenciones se tendrán que pedir por la empresa, no son de aplicación automática, acreditando la situación del ERTE, y estar en el total o parcial, con el resto de las circunstancias de los afectados.-

12. Esta solicitud se debe realizar acompañada de **declaración responsable**, documento por el que el empresario manifiesta, firmándola, que es cierto que está en las circunstancias que dice estar, que no ha vuelto a la actividad, los motivos, y de haberlo hecho parcialmente, la razón, así como los trabajadores afectados. Volveremos, con ello a presentar documentación similar a la que fue necesaria para pedir el ERTE, y consideramos debe ser refrendada con la firma de los trabajadores. Procederemos a remitir un modelo para cumplimentar y firmar.-

13. La fecha límite para hacerlo, antes de que se liquiden los Seguros Sociales del mes, por lo tanto en el mes de junio los del mes de mayo, y en el mes de julio los del mes de junio. Comienza el plazo, por lo tanto el día **1 de junio**, para los trabajadores afectados en mayo.-

5. Las exenciones en la cotización a que se refiere este artículo **no tendrán efectos para las personas trabajadoras**, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

14. Los trabajadores no ven minorados sus derechos pasivos, futuras pensiones, por las reducciones en las cotizaciones, como tampoco lo eran por dejar de cotizar durante el ERTE.-

Existe una cuestión de gran importancia, ¿Qué ocurre con las empresas que ya han levantado la persiana, han vuelto a la actividad antes de publicarse este RDL, el 13 de mayo?.-

15. El RDL se dirige a las empresas que sigan en ERTE en la fecha de su publicación, parece excluir a las que ya han hecho el esfuerzo de retomar la actividad. Por ejemplo una empresa que el día 11 de mayo se quedaría sin beneficiarse de las bonificaciones a sus trabajadores reincorporados, acudiendo a lo dicho, mayo 85% y



junio 70%. Esa interpretación es la que se está informando por la Dirección General de la Seguridad Social.-

16. En lo transcrito hemos visto que se habla de las cuotas de mayo de 2.020, no de las cuotas a partir de la publicación del RDL, por lo que nos parece discutible esta interpretación, y creemos conveniente solicitar las bonificaciones, sin perjuicio de tal controversia, a valorar una vez se reciba la respuesta (aquietarse o recurrirla si es negativa).-

17. Es también interesante la modificación de la

«Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

1. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley **estarán sujetas al compromiso de la empresa 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.**

2. Este compromiso se entenderá incumplido **si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.**

No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por **despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo**, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos **temporales** el compromiso de mantenimiento del empleo **no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.**

3. Este compromiso del 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.**

4. No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo 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, de 9 de julio, Concursal.

5. Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.»

18. Recordemos que se había establecido la pérdida que recoge el punto 5 del artículo, en el RDL 8/2020, por la obligación de mantenimiento del empleo de los trabajadores en ERTE durante los siguientes 6 meses, lo que suponía una carga excesiva si la actividad no remontaba, se producían despidos necesarios-disciplinarios, no

renovación de temporales o finales de obra, .. Ahora se matiza suponiendo ciertamente un alivio importante.-

19. Pero nos parece importante la vía primera, el **"despido disciplinario declarado como procedente"**, pues genera confusión y debate en su interpretación. La declaración de procedencia del despido la debe realizar un tercero ajeno a las partes, el Juez que conozca del asunto, por lo que será necesario que el trabajador presente la demanda frente al despido, pues de otra forma nunca se existirá una declaración de procedencia. Conforme a como se expresa la norma, no basta con que sea un despido disciplinario que no se impugne por el trabajador, lo que de forma normal produce la caducidad de la acción y con ello la asimilación a despido procedente. Un despido no impugnado, por muy razonable y acreditada que estuviese la causa (golpear a insultar al empresario, por ejemplo), llevaría a no producirse la declaración de procedencia si el trabajador no lo lleva al Juzgado de lo Social, lo que por otra parte no tendría sentido si esta todo acreditado. El empresario tendría que negociar con el trabajador para que presentase la demanda y llevar a la procedencia, o bien invitarle a "dimitir", la baja voluntaria, que a buen seguro exigiría algún tipo de compensación, sabiendo el trabajador que al empresario le costaría de otra forma todas las sumas del ERTE (Salarios y Cotizaciones).-
20. Esta cuestión, como vemos, tiene difícil solución, gran debate y graves consecuencias. La redacción ha sido desacertada, bastaría con haber evitado el término "declarado".-

Conclusiones:

1. Las empresas tienen la obligación de comunicar a la Autoridad Laboral (JCyL en nuestro caso), y a la TG Seguridad Social y al SEPE (Servicio Público de Empleo) las modificaciones en el ERTE, a la primera, Autoridad Laboral, en el máximo de los 15 días desde que se produzcan a TGSS y SEPE antes de producirse.-
2. Hay que valorar en cada caso si la empresa sigue en ERTE por estar impedida de abrir, Total, o bien puede abrir, parcial, y en este caso si lo ha hecho o no, y de haber abierto, si lo ha hecho de alguno, o todos los trabajadores.-
3. Dependiendo de lo anterior, mantener la exoneración total (ERTE TOTAL no ha podido abrir). Siguen cobrando del SEPE los trabajadores.-



4. Ha podido abrir pero no lo ha hecho, ERTE PARCIAL, con lo que deberá abonar los Seguros Sociales con una bonificación del 60% en mayo y 45% en junio. Siguen cobrando del SEPE los trabajadores.-
5. Ha podido abrir y lo ha hecho, ERTE PARCIAL, los trabajadores recuperados cotizará la empresa con bonificación del 85% en mayo y 70% en junio, y por los que no haya recuperado bonificación del 60% mayo y 45% junio. Los trabajadores que recupere pasan a cobrar de la empresa y dejan de cobrar del SEPE.-
6. Debe solicitarse como Declaración Responsable, durante el mes de junio las de mayo y las de junio en julio.-
7. Consideramos que debe intentarse la aplicación de las bonificaciones y exenciones aun cuando se hubiesen reincorporado a la actividad total o parcialmente los trabajadores antes del 13 de mayo, por todo el mes de mayo.-
8. Mandaremos las Declaraciones Responsables, modelos, con la documentación que debe unirse para su firma y devolución, al objeto de tramitarla las solicitudes.-
9. Especial atención a cualquier despido o baja de trabajadores en la empresa por las consecuencias de pérdida de los beneficios del ERTE.-

Somos conscientes de la dificultad que puede tener para muchos digerir la información que se remite, pero nos parece necesario mandarla, sin perjuicio de las aclaraciones que sean precisas.-

Esperando disculpe la tardanza en remitir esta información, pero nos ha parecido conveniente esperar por si se colgaba un formulario específico y obligatorio (como ha ocurrido en expedientes anteriores derivados de las normas del COVID-19) para esta tramitación, lo que a la fecha no se ha producido, estimando que ya debe conocerse para tomar decisiones y hacer los cálculos las empresas atendidas por este Despacho.

No queremos dejar de decir que la interpretación expuesta esta contrastada con otras opiniones legales, como viene haciendo el Despacho en su actividad ordinaria, por lo que está sujeta a mejor y más documentado criterio, siendo de gran importancia recordar los importantes cambios que se han realizado en las múltiples normas dictadas en el Estado de Alarma, modificando alguna lo aprobado el día anterior.-

El Despacho seguirá atendiendo de forma telefónica y por correo electrónico en horario ordinario de mañana de 9 a 14 horas y tarde de 17 a 20 horas, de lunes a viernes, obligándonos todos a los protocolos de seguridad sanitaria, siendo necesario acudir con mascarilla, con las excepciones que la norma establece, y aplicándose Hidrogel-alcohólico al entrar, manteniéndose las medidas de distanciamiento, y no siendo posible recibir sin cita previa. Cualquier cuestión que se le planté urgente háganosla saber para intentar darle respuesta.-

En espera de sus noticias, con el deseo que la salud de los suyos no se vea afectada, y que a la mayor brevedad se consiga la vuelta a la normalidad, quedamos como siempre a su disposición, reciba un cordial saludo.-

Valladolid, 29 de mayo de 2.020

Iberforo Valladolid Abogados y Asesores SLP.

Firmado digitalmente por HERRERO LOPEZ
JOSE MARIA - 12211119M
Nombre de reconocimiento (DN): c=ES,
serialNumber=12211119M, sn=HERRERO
LOPEZ, givenName=JOSE MARIA, cn=HERRERO
LOPEZ JOSE MARIA - 12211119M

HUSILLOS
VINEGRA TOMAS
ISAAC -
09277940Q

Firmado digitalmente por
HUSILLOS VINEGRA
TOMAS ISAAC - 09277940Q
Fecha: 2020.06.02 13:18:29
+02'00'

Ltdo. **José María Herrero Lopez** Ltdo. **Tomás Isaac Husillos Vinegra**
Responsable Asesoría de Empresas Responsable A. Jurídica