

FUERZA MAYOR TOTAL

- Se prorrogan los **ERTES por causa de fuerza mayor vinculados al COVID**, en empresas que **se les impide el reinicio de su actividad**, hasta **30 de junio**.
- Se **desvinculan del proceso de desescalada y desaparecen**, con ello, las dudas acerca de la continuidad de determinados ERTES (rupturas de cadena de suministros, etc).
- En este caso **se mantienen, para mayo y junio, las exoneraciones o reducciones de cotizaciones** que estaban previstas hasta ahora, es decir:
 - Empresas de **más de 50 trabajadores**: 75% de la aportación empresarial.
 - Empresas de **menos de 50 trabajadores**: el 100%.

FUERZA MAYOR PARCIAL

- Se **prorrogan los ERTES de fuerza mayor vinculados al COVID hasta 30 de junio, parcialmente**, en la medida que se produzca la **recuperación parcial de la actividad**.
- La **incorporación de las personas trabajadoras a la actividad la decidirá la empresa en la proporción que necesite**.
- **Reducciones de cotizaciones:**
 - **PARA TRABAJADORES QUE VUELVEN A LA ACTIVIDAD EN % DE JORNADA:**
 - Empresas de **menos de 50 trabajadores**.
 - Mayo: exención del 85%.
 - Junio: exención del 70%.
 - Empresas de **más de 50 trabajadores**:
 - Mayo: exención del 60%.
 - Junio: exención del 45%.B.
 - **PARA LOS TRABAJADORES QUE PERMANECEN EN EL ERTE CON LA ACTIVIDAD SUSPENDIDA:**
 - Empresas de **menos de 50 trabajadores**:
 - Mayo: exención del 60%.
 - Junio: exención del 45%.
 - Empresas de **más de 50 trabajadores**:
 - Mayo: exención del 45%.
 - Junio: exención del 30%.

**ENTRADA EN VIGOR EL MISMO
DÍA DE SU PUBLICACIÓN EN EL
BOE**

Vigencia durante el estado de alarma y sus posibles prorrogas excepto, los artículos 2 y 5 que la mantendrán hasta el 30 de junio de 2020

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (ETOP)

- Se mantiene el **procedimiento abreviado del artículo 23 del RD 8/2020**.
- La tramitación de estos ERTE puede iniciarse **durante la vigencia de los ERTE de fuerza mayor**.
- Si un ERTE por causa ETOP se produce tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor **se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste**.
- Los ERTE por causas ETOP **vigentes** a la fecha de entrada en vigor de este Real Decretoley **mantienen su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa**.

EN LOS TRES SUPUESTOS

- La prestación de desempleo con **reposición de prestaciones (contador a cero)** y **no exigencia del período de carencia se extiende hasta el 30 de junio**. La prestación de desempleo para los **fijos discontinuos se asegura hasta 31 de diciembre**.
- **Las empresas con domicilio en paraísos fiscales no pueden acogerse a ERTE de fuerza mayor regulados en este Real Decreto-ley** (antes, empresas con ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas tienen prohibida la realización de operaciones directas o indirectas con empresas o personas residentes en paraísos fiscales).
- Las empresas y entidades que se acojan a los **ERTE de fuerza mayor** que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, **no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación de los expedientes de regulación de empleo, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social** (antes no se podía en ningún caso y la prohibición era este ejercicio y el siguiente).
- **Compromiso de mantenimiento del empleo:**
 - Se limita a los **ERTE por fuerza mayor**.
 - **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 sólo afecte a parte de la plantilla.
 - **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**.
 - El compromiso de mantenimiento de empleo **se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores** y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, las **especificidades de aquellas empresas** que presentan una **alta variabilidad o estacionalidad del empleo**.
 - **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.
 - 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.