

# ▣ FUERZA MAYOR TOTAL

▣ (RD Ley 18/2020, 12 de mayo)

▣ Empresas y entidades que contaran con un ERTE 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.

## CAUSAS

1. Suspensión o cancelación de actividades,
2. Cierre temporal de locales de afluencia pública,
3. restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías,
4. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla.

### Disposición Adicional 1ª

Posibilidad de prórroga en atención a restricciones de la actividad,  
mediante acuerdo de Consejo de Ministros

# EXENCIONES FMT

A 29/02/2020	MAYO	JUNIO
Menos de 50 trabajadores	100%	100%
Más de 50 trabajadores	75%	75%

## **SOLICITUD:**

- *A instancia de la empresa.*
- *Previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.*
- *La 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).*

# ▣ FUERZA MAYOR PARCIAL

▣ (RD Ley 18/2020, 12 de mayo)

*Aquellas empresas y entidades que cuenten con un ERTE 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.*

*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*

# EXENCIONES FMP

A 29/02/2020	MAYO		JUNIO	
	Trabajador reingreso	Trabajador no reingreso	Trabajador reingreso	Trabajador no reingreso
Menos de 50 trabajadores	85%	60%	70%	45%
Más de 50 trabajadores	60%	45%	45%	30%

## SOLICITUD:

- *A instancia de la empresa.*
- *Previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.*
- *La 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).*

# ▣ ERTES ETOP

▣ (RD Ley 18/2020, 12 de mayo)

**ERTES  
VIGENTES A  
13/05/2020**



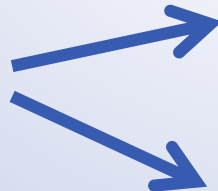
Seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el termino referido en la misma.

**ERTES  
PRESENTADOS  
A PARTIR DEL  
13/05/2020**



HASTA EL 30/06/2020, les resultará de aplicación lo dispuesto en el artículo 23 del RD Ley 8/2020.

**CON ERTE POR  
FUERZA MAYOR  
PREVIO**



Se permite la tramitación estando vigente el ERTE por FUERZA MAYOR (TOTAL O PARCIAL)

Si se inicia tras la finalización del ERTE FM: retroacción de fecha de efectos del ETOP a la finalización del FM

# OBLIGACIONES COMUNES

DEBER DE COMUNICAR A LA  
AUTORIDAD LABORAL



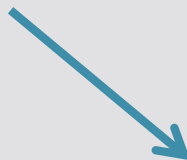
LA RENUNCIA TOTAL AL ERTE

**EN 15 DÍAS A LA FECHA DE EFECTOS**

DEBER PREVIO DE  
COMUNICACIÓN AL SEPE



LAS VARIACIONES EN LOS DATOS  
CONTENIDOS EN LA SOLICITUD  
COLECTIVA DE PRESTACIÓN POR  
DESEMPLEO



LAS VARIACIONES RESPECTO A LA  
TOTALIDAD O UNA PARTE DE LAS  
PERSONAS AFECTADAS (**número, %  
de actividad parcial de la jornada**)  
CUANDO LA FLEXIBILIZACIÓN DE  
LAS MEDIDAS DE RESTRICCIÓN DE  
ACTIVIDAD PERMITA LA  
REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

# SALVAGUARDA DEL EMPLEO

1. 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, **aún cuando ésta 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 cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o IPT, IPA 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.