



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

**ERTE FUERZA MAYOR, REBROTE, IMPEDIMENTO
Y LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD**

A PROPÓSITO DEL RD Ley 30/2020

2 octubre 2020

Aunque parecía que ya nada podría sorprendernos, la complejidad técnica del **RDley 30/2020**, de 29-9, constituye un nuevo reto para las personas que, desde el primer momento de la pandemia, hemos estado sin descanso asesorando jurídicamente a empresas y personas trabajadoras. Por supuesto, afrontaremos con éxito este nuevo reto. Con todo, es momento ahora de desentrañar tan difícil norma.

A tal efecto, nuestro Equipo de Laboral ha preparado la presente Guía con la que no se pretende otra cosa que llevar a cabo una primera aproximación al contenido y alcance del RDley 30/2020 en materia de ERTE.



TIPOS DE ERTE

ERTE FUERZA MAYOR VIGENTE A 30-9-20

1. Los ERTE por fuerza mayor vigentes a 30-9-2020, ¿pueden seguir desplegando sus efectos laborales más allá de dicha fecha?

Sí. A salvo de nuevas disposiciones normativas, los ERTE por fuerza mayor que traigan causa en el artículo 22 del RD Ley 8/2020 y que estuvieran vigentes a 30-9-2020 podrán seguir desplegando sus efectos laborales hasta el 31-1-2021.

2. A tal efecto, ¿es preciso llevar a cabo una nueva solicitud de ERTE por fuerza mayor?

No. La prórroga temporal de sus efectos operará de forma automática.

3. A partir del 1-10-2020, ¿es posible solicitar nuevos ERTE por fuerza mayor amparados en el artículo 22 del RD Ley 8/2020?

No. En su caso habrán de solicitarse los nuevos ERTE por impedimento o limitación de actividad establecidos en el artículo 2 del RD Ley 30/2020.

4. Estando vigente un ERTE por fuerza mayor a 30-9-2020, ¿puede iniciarse la tramitación de un ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19?

Sí. La tramitación de un nuevo ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19 puede iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor reconocido al amparo del artículo 22 del RD Ley 8/2020.



5. En tal caso, ¿cuál puede ser la fecha de efectos del nuevo ERTE ETOP?

Cuando el ERTE por causas ETOP vinculadas a la Covid-19 se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor basado en la causa prevista en el artículo 22 del RD Ley 8/2020, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

6. Respecto de los ERTE por fuerza mayor vigentes a 30 de septiembre de 2020, ¿se contemplan exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social según el sector de actividad de las empresas que los lleven a cabo?

Sí. Respecto de dichos ERTE se contemplan exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social siempre que se trate de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad. En caso contrario, no se contemplan exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.

7. A los efectos de la aplicación en estos casos de las exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, ¿qué empresas tienen la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad?

Con carácter general, se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan un ERTE por fuerza mayor vigente a 30-9-2020 y prorrogado automáticamente hasta el 31-1-2021, cuya actividad a 30-9-2020 se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del RD Ley 30/2020.

A estos efectos, se considerará que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28-12, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

8. Además de a las anteriores, ¿a qué otras empresas pueden resultarles de aplicación las exoneraciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social previstas para estos ERTE?

A las empresas que tengan un ERTE por fuerza mayor vigente a 30-9-2020 y prorrogado automáticamente hasta el 31-1-2021, cuyo negocio dependa (indirectamente y en su mayoría) de las empresas a las que se refiere el apartado anterior o que formen parte de la cadena de valor de estas.

9. A tal efecto, ¿qué cabe entender por integración en la cadena de valor o dependencia indirecta de una empresa perteneciente a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad?

A tal efecto, se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se ha hecho referencia con anterioridad, las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un 50%, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el anexo del RD Ley 30/2020, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

10. A estos efectos, ¿cómo ha de solicitarse el reconocimiento de empresa integrada en la cadena de valor o dependiente indirecta de una empresa perteneciente a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad?

La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá ser presentada entre los días 5 y 19 de octubre de 2020 y se tramitará y resolverá de acuerdo con el procedimiento específico establecido en la disposición adicional primera del RD Ley 30/2020.



11. En concreto, ¿qué empresas podrán acceder a las exoneraciones previstas para los ERTE por fuerza mayor vigentes a 30-9-2020?

Entre otras (ver [Guía ERTE ETOP](#)), las empresas que podrán acceder a las exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social respecto de los ERTE vigentes a 30-9-2020 son las siguientes:

a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE por fuerza mayor Covid-19 vigente a 30-9-2020 y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y reducida tasa de recuperación de actividad en los términos indicados anteriormente.

b) Empresas que durante la vigencia del RD Ley 30/2020 transiten desde un ERTE por fuerza mayor Covid-19 a un ERTE por causas ETOP y cuya actividad a 30-9-2020 se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del RD Ley 30/2020.

c) Empresas que, habiendo sido calificadas en los términos anteriores como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un ERTE por fuerza mayor Covid-19 a un ERTE por causas ETOP durante la vigencia del RD Ley 30/2020.



12. ¿Qué pasaría con el resto de empresas no incluidas en el apartado anterior con ERTE por fuerza mayor Covid-19 vigente a 30-9-2020?

Que, pese a encontrarse en una situación de ERTE por fuerza mayor Covid-19 vigente a 30-9-2020, no tendrían exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social. Dichas exoneraciones se limitan exclusivamente a las empresas anteriormente señaladas.

13. En concreto, ¿qué exoneraciones se encuentran previstas para las empresas que pueden disfrutar de ellas en los términos anteriormente indicados?

Las empresas indicadas quedarán exoneradas respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE que reinicien su actividad a partir del 1-10-2020 (o que la hubieran reiniciado desde el 13-5-2020 en los términos del artículo 4.2.a) del RD Ley 18/2020) y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1-10-2020. Asimismo quedarán exoneradas respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1-10-2020 y el 31-1-2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión. Todo ello en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) El 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29-2-2020..

b) El 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29-2-2020.

Entre el 1-10-2020 y el 31-1-2021 las exenciones señaladas referirán a la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.



14. Estas exoneraciones, ¿resultan compatibles con las previstas para los supuestos de ERTE por impedimento o limitación de la actividad?

No. Estas exoneraciones serán incompatibles con las previstas para los supuestos de ERTE por impedimento o limitación de la actividad.

ERTE POR REBROTE VIGENTE A 30-9-20

15. A partir del 1-10-2020, ¿es posible solicitar nuevos ERTE por rebrote amparados en la disposición adicional primera del RD Ley 24/2020?

No. En su caso habrán de solicitarse los nuevos ERTE por impedimento o limitación de actividad establecidos en el RD Ley 30/2020.

16. Los ERTE por rebrote vigentes a 30-9-2020, ¿pueden seguir desplegando sus efectos laborales más allá de dicha fecha?

Sí. A salvo de nuevas disposiciones normativas, los ERTE por rebrote que traigan causa de lo establecido en la disposición adicional primera del RD Ley 24/2020 y que estuvieran activos a 30-9-2020 se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias (expresas o por silencio administrativo).

17. A tal efecto, ¿es preciso llevar a cabo una nueva solicitud de ERTE por rebrote?

No. Sus efectos laborales se mantendrán en el tiempo sin necesidad de efectuar una nueva solicitud.



18. A partir del 1-10-2020, ¿a qué exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social tendrán derecho este tipo de ERTE?

Desde el 1-10-2020 y hasta el 31-1-2021 este tipo de ERTE tendrá derecho a las exoneraciones previstas para los ERTE por impedimento de la actividad establecidas en el artículo 2.1 del RD Ley 30/2020.

19. Respecto de estos ERTE por rebrote, ¿qué garantías de las personas trabajadoras habrán de tenerse en cuenta?

Las previstas en materia de reparto de dividendos y transparencia fiscal (en los términos del art. 5 del RD Ley 24/2020) y en materia de salvaguarda del empleo (en los términos del artículo 5.2 del RD Ley 30/2020 que remite a la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020).

ERTE por IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD

20. ¿En qué consisten los nuevos ERTE por impedimento de la actividad?

En expedientes de regulación de empleo de empresas y entidades que vean impedido (en todo o en parte) el desarrollo de su actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del 1-10-2020 por autoridades españolas o extranjeras.

21. ¿A partir de qué fecha pueden solicitarse?

Partiendo del 1-10-2020, desde el momento en que exista una nueva restricción o medida de contención sanitaria (española o extranjera) que limite (en todo o en parte) la actividad de la empresa o entidad de que se trate.

22. ¿Qué empresas y entidades pueden acogerse a estos ERTE?

Empresas y entidades de cualquier sector o actividad que por las razones señaladas vean impedido el desarrollo de su actividad.

23. El impedimento de la actividad, ¿ha de referir necesariamente a toda la empresa?

No. El impedimento de la actividad puede referir a toda la empresa o solo a alguno o algunos de sus centros de trabajo. Referencia que, a su vez, determinará el alcance subjetivo del ERTE.

24. ¿Cuál es el régimen jurídico general de aplicación a estos ERTE?

El previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria.

25. ¿Ha de solicitarse entonces autorización previa de la Autoridad Laboral?

Sí. En los términos del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria.

26. ¿Estos ERTE pueden conllevar medidas suspensivas y de reducción de jornada?

No. Al referir a limitaciones de actividad (períodos de cierre), estos ERTE implicarán exclusivamente medidas suspensivas de los contratos de trabajo afectados.





27. ¿Hay prevista algún tipo de exoneración en la cuota empresarial a la Seguridad Social para este tipo de ERTE?

Sí. A tal efecto las exoneraciones dependen de la dimensión de la empresa a 29-2-2020:

a) 100% de la aportación empresarial devengada durante el período de cierre respecto de empresas que a 29-2-2020 hubieran tenido en situación de alta en la Seguridad Social menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a ellas.

b) 90% de la aportación empresarial devengada durante el período de cierre respecto de empresas que a 29-2-2020 hubieran tenido en situación de alta en la Seguridad Social 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a ellas.

Todo ello por referencia a las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas en los centros de trabajo afectados y por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión de los respectivos contratos de trabajo.

28. En su caso, ¿cuál podría ser la duración de estos ERTE y, por consiguiente, de las exoneraciones a ellos vinculadas?

La duración de estos ERTE y, por consiguiente, de las exoneraciones a ellos vinculadas quedará restringida a la duración misma de las nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria aprobadas por las autoridades (españolas o extranjeras) correspondientes.

En todo caso, se establece un límite temporal máximo que, a salvo de nuevas modificaciones normativas, iría hasta 31-1-2021.



ERTE por LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD

29. ¿En qué consisten los nuevos ERTE por limitación de la actividad?

En expedientes de regulación de empleo de empresas y entidades que vean limitado (en todo o en parte) el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.

30. ¿A partir de qué fecha pueden solicitarse?

No habiéndose establecido una fecha determinada respecto de la decisión o medida adoptada por la autoridad española, estos ERTE podrán solicitarse desde el 30-9-2020 (fecha de entrada en vigor del RD Ley 30/2020).

31. ¿Qué empresas y entidades pueden acogerse a estos ERTE?

Empresas y entidades de cualquier sector o actividad que por las razones señaladas vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad.

32. La limitación de la actividad, ¿ha de referir necesariamente a toda la empresa?

No. La limitación de la actividad puede referir a toda la empresa o solo a alguno o algunos de sus centros de trabajo. Referencia que, a su vez, determinará el alcance subjetivo del ERTE

33. ¿Cuál es el régimen jurídico general de aplicación a estos ERTE?

El previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria.

34. ¿Ha de solicitarse entonces autorización previa de la Autoridad Laboral?

Sí. En los términos del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria.

35. ¿Estos ERTE pueden conllevar medidas suspensivas y de reducción de jornada?

Aunque la norma resulta un tanto confusa en este aspecto, una interpretación sistemática de la misma permitiría entender que en este tipo de ERTE cabrían tanto suspensiones de actividad como reducciones de jornada en los términos previstos por el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa complementaria.

36. ¿Hay prevista algún tipo de exoneración en la cuota empresarial a la Seguridad Social para este tipo de ERTE?

Sí. A tal efecto las exoneraciones dependen de la dimensión de la empresa a 29-2-2020:

a) 100% (octubre), 90% (noviembre), 85% (diciembre) y 80% (enero) de la aportación empresarial devengada durante el período de limitación de la actividad respecto de empresas que a 29-2-2020 hubieran tenido en situación de alta en la Seguridad Social menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a ellas.

b) 90% (octubre), 80% (noviembre), 75% (diciembre) y 70% (enero) de la aportación empresarial devengada durante el período de limitación de la actividad respecto de empresas que a 29-2-2020 hubieran tenido en situación de alta en la Seguridad Social 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a ellas.

Todo ello por referencia a las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas en los centros de trabajo afectados y por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión de los respectivos contratos de trabajo (si hubiera actividad, esta no se exonera).

37. En su caso, ¿cuál podría ser la duración de estos ERTE y, por consiguiente, de las exoneraciones a ellos vinculadas?

Aunque nada se indica al respecto de forma expresa, la duración de estos ERTE y, por consiguiente, de las exoneraciones a ellos vinculadas contempla como límite temporal máximo el 31-1-2021.

ASPECTOS COMUNES

EXONERACIÓN DE CUOTAS

38. En su caso, ¿qué conceptos se encontrarían incluidos en la correspondiente exoneración de cuotas a la Seguridad Social?

En su caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 de la LGSS, así como el relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

39. En su caso, ¿hay que solicitar la aplicación de las exoneraciones?

Sí. Las exoneraciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa o entidad interesada.



40. ¿Qué información hay que consignar en la correspondiente solicitud?

Previa presentación de la correspondiente declaración responsable, comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.

Esta declaración hará referencia tanto a la existencia como al mantenimiento de la vigencia de los ERTE y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En cualquier caso, la declaración hará referencia a haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

41. Para que las exoneraciones resulten aplicables, ¿cuándo hay que presentar la correspondiente declaración responsable?

Antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

42. Si se renuncia expresamente al ERTE, ¿se pierden las exoneraciones?

Sí. La renuncia expresa al ERTE determina la finalización de las exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. A tal efecto, las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al ERTE.

43. A estos efectos, ¿a través de que mecanismo ha de comunicarse, en su caso, a la Tesorería General de la Seguridad Social la renuncia al ERTE?

En su caso, la presentación de las declaraciones responsables y la renuncia al ERTE se deberá realizar 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.

44. A estos efectos, ¿existe algún mecanismo de control?

Sí. El previsto en el artículo 2.4 del RD Ley 30/2020 y que, básicamente, refiere a verificaciones por parte del Servicio Público de Empleo Estatal o, en su caso, el Instituto Social de la Marina en relación con el reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo. Información toda ella de la que se dará cuenta a la Tesorería General de la Seguridad Social por los cauces previstos al respecto.



45. En su caso, ¿las exoneraciones reconocidas afectan a la carrera de seguro de la persona trabajadora?

No. Las exoneraciones en las cuotas empresariales en su caso reconocidas no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

46. Para la aplicación de las exoneraciones, ¿las empresas deberán encontrarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social?

No. A estos efectos establece la norma que no resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1 de la Ley General de Seguridad Social. Por tanto, no hará falta que en la fecha del reconocimiento de la exoneración de que se trate las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar se encuentren al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

47. ¿Cómo se financiarán estas exoneraciones?

Con cargo a los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo Estatal y del Fondo de Garantía Salarial, respecto a las aportaciones que financien las prestaciones cubiertas por cada uno de ellos.



GARANTÍAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

48. Con la regulación introducida por el RDley 30/2020, ¿se mantienen los límites relacionados con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal?

Sí. Los límites para la tramitación de expedientes de regulación temporal de empleo respecto de las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales, así como los establecidos en relación al reparto de dividendos para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo, recogidas en el artículo 5 del RDley 24/2020, de 26-6, seguirán vigentes en los términos establecidos en dicho precepto.

49. Las previsiones anteriores, ¿resultan de aplicación a los nuevos ERTE por impedimento y limitación de actividad?

Sí. A partir del 30-9-2020, las previsiones anteriores en materia de reparto de dividendos y transparencia fiscal resultan igualmente aplicables a los nuevos ERTE por impedimento y limitación de actividad.

50. Respecto de los ERTE por fuerza mayor Covid-19 ya reconocidos con anterioridad al RDley 30/2020, ¿se mantienen vigentes las cláusulas de salvaguarda del empleo?

Sí. Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del RDley 8/2020 y en el artículo 6 del RDley 24/2020, se mantendrán vigentes en los términos previstos y plazos recogidos en ellos.



51. ¿Con qué alcance, contenido y requisitos?

Con el alcance previsto en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020 y en el artículo 6 del RD Ley 24/2020.

52. A los nuevos ERTE que se reconozcan a partir del 30-9-2020, ¿les resulta de aplicación alguna cláusula de salvaguarda de empleo?

Sí. Las empresas que a partir del 30-9-2020 se acojan a los nuevos ERTE previstos en el RD Ley 30/2020 y por tal motivo reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social quedarán comprometidas a una nueva cláusula de salvaguarda del empleo en base a la aplicación de tales medidas excepcionales.

53. ¿Durante cuánto tiempo?

Durante un nuevo período de seis meses en base a la aplicación de tales medidas excepcionales.

54. ¿Con qué alcance, contenido y requisitos?

Con el alcance, contenido y requisitos previstos en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020.



55. Y si la empresa estuviera ya vinculada por una cláusula de salvaguarda de empleo vinculada a un ERTE anterior, ¿cómo operaría la nueva cláusula de salvaguarda del empleo?

En estos supuestos, si la empresa estuviese afectada ya por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido en virtud de un ERTE anterior (y al que le resultara de aplicación la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020 o el artículo 6 del RD Ley 24/2020), el inicio del nuevo período de seis meses se producirá cuando haya finalizado el anterior.

56. ¿Hasta cuándo se entienden vigentes las medidas extraordinarias de protección del empleo previstas en el artículo 2 del RD Ley 9/2020, de 27-3 relativas a la prohibiciones de despedir?

La específica previsión contemplada en el artículo 2 del RD Ley 9/2020 relativa a que la fuerza mayor de los ERTE tramitados según lo previsto en el artículo 22 del RD Ley 8/2020, no se podrá entender como justificativa de la extinción del contrato ni del despido se mantiene vigente hasta el 31-1-2021.

57. ¿Hasta cuándo se entiende vigente la medida prevista en el artículo 5 del RD Ley 9/2020, de 27-3, en relación con la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales?

La específica previsión de interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales prevista en el artículo 5 del RD Ley 9/2020 en los supuestos de ERTE por fuerza mayor, se mantiene vigente hasta el 31-1-2021.

58. ¿Pueden realizarse horas extraordinarias durante la aplicación de un ERTE regulado en el RD Ley 30/2020?

No. Además, la prohibición normativa no distingue entre los distintos tipos posibles de horas extraordinarias (ordinarias o por fuerza mayor).

59. Con carácter general, ¿pueden realizarse nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de un ERTE regulado en el RD Ley 30/2020?

No.



60. Con carácter general, ¿pueden realizarse nuevas contrataciones durante la aplicación de un ERTE regulado en el RD Ley 30/2020?

No. Ni de forma directa (por la propia empresa) ni de forma indirecta (a través, por ejemplo, de Empresas de Trabajo Temporal).

61. A estos efectos, ¿qué cabe deducir de la expresión “durante la aplicación” del ERTE?

Que el ERTE por fuerza mayor siga vigente con independencia del mayor o menor grado de afectación o desafectación de las personas trabaja

62. De no renunciarse expresamente al ERTE por fuerza mayor, ¿es posible que estas prohibiciones no resulten de aplicación?

Sí. Respecto de las nuevas externalizaciones de actividad y de las nuevas contrataciones, estas prohibiciones podrán resultar exceptuadas en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.



63. ¿Qué consecuencias pueden derivarse del incumplimiento de las citadas prohibiciones?

Aunque la norma no lo especifica, señala que “Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”.

64. Las personas trabajadoras afectadas por un ERTE de los contemplados en el RDley 30/2020, ¿podrán tener acceso a actividades de formación?

Sí. Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un ERTE derivado de la Covid-19 tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Todo ello en los términos previstos en la disposición adicional tercera del RDley 30/2020.

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

65. ¿Qué medidas de protección por desempleo resultan aplicables a los ERTE contemplados en el RDley 30/2020?

A los ERTE contemplados en el RDley 30/2020 (entre otros, ERTE por fuerza mayor vigentes a 30-9-2020, ERTE por impedimento o limitación de actividad) les resultará de aplicación las medidas previstas en los apartados 1 a) y 2 a 6 del artículo 25 del RDley 8/2020. Entre otras, el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo aunque las personas trabajadoras afectadas carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

Dichas medidas resultarán igualmente de aplicación a los ERTE por rebrote contemplados en la disposición adicional primera del RDley 24/2020.

66. ¿Hasta cuándo resultarán aplicables dichas medidas?

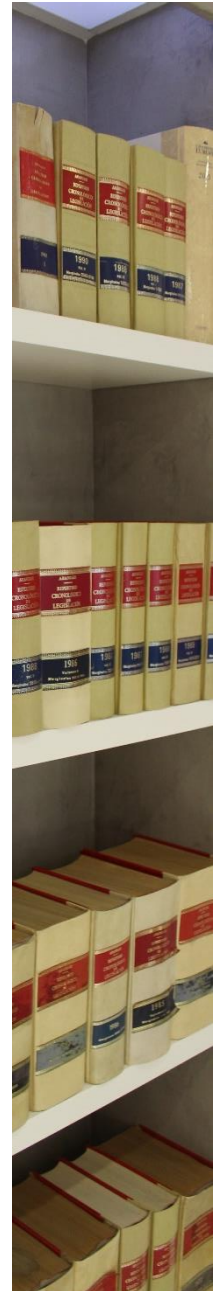
Las medidas contempladas en los apartados 1 a) y 2 a 5 del RD Ley 8/2020 hasta el 31-1-2021. Las medidas contempladas para las personas trabajadoras fijas discontinuas en el apartado 6 del RD Ley 8/2020 hasta el 31-12-2020 (sin perjuicio de la prestación extraordinaria prevista al efecto en el art. 9 del RD Ley 30/2020).

67. ¿Qué medida de protección por desempleo no resultaría aplicable a los ERTE contemplados en el RD Ley 30/2020?

A los ERTE contemplados en el RD Ley 30/2020 (entre otros, ERTE por fuerza mayor vigentes a 30-9-2020, ERTE por impedimento o limitación de actividad) no les resultará de aplicación la medida prevista en el apartado 1 b) del artículo 25 del RD Ley 8/2020. Por tanto, el tiempo en que se perciba la prestación contributiva por desempleo computará a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Esta medida se mantendrá vigente únicamente hasta el 30-9-2020.

Ello no obstante, la reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1-10-2020 en los ERTE en los que hasta ahora se aplicaba dicha medida no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1-10-2020.

En todo caso, sin perjuicio de lo previsto en los párrafos precedentes, con el objetivo proteger a las personas afectadas en sus empleos por la crisis (especialmente a las más vulnerables) no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas durante los ERTE a los que ya no se aplicaría el artículo 25.1 b) del RD Ley 8/2020, por aquellas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1-1-2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o un despido por cualquier causa declarado improcedente.



68. Las empresas afectadas por un ERTE por fuerza mayor vigente a 30-9-2020, ¿deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo?

Sí. Las empresas afectadas por las prórrogas automáticas de ERTE por fuerza mayor vigentes a 30-9-2020 deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20-10-2020.

69. A los efectos de la protección por desempleo, ¿qué obligaciones tienen las empresas que desafecten a personas trabajadoras?

Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras, deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

70. A los efectos de la protección por desempleo, ¿qué obligaciones tienen las empresas que decidan renunciar al ERTE de que se trate?

Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al ERTE de que se trate deberán igualmente efectuar la comunicación referida en el apartado anterior.

71. En estos supuestos, ¿cómo se va a calcular la cuantía de la prestación contributiva por desempleo?

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos, se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70% hasta el 31-1-2021. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas en el artículo 270.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

72. En los ERTE contemplados en el RD Ley 30/2020, ¿cómo se regularizan las prestaciones por desempleo cuando en un mes se alternen períodos de actividad y de inactividad?

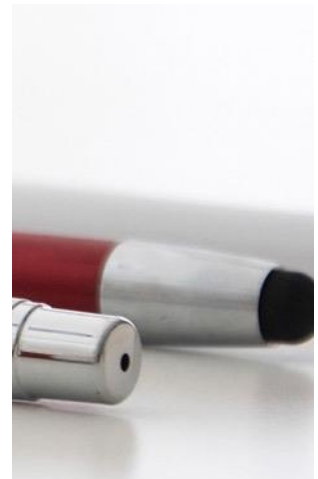
Con carácter general, en los supuestos de ERTE por fuerza mayor vigentes a 30-9-2020, de ERTE por impedimento o limitación de actividad y de ERTE por rebrote, a efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certfic@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

Estas comunicaciones se entienden sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos [art. 298 h) LGSS]. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

73. ¿Existiría algún tipo de protección extraordinaria para las personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas y que se vean afectadas por los ERTE contemplados con anterioridad?

Sí. Para estas personas el artículo 9 del RD Ley 30/2020 contempla una prestación contributiva por desempleo de carácter extraordinario.



74. ¿En qué situación quedarían las personas trabajadoras incluidas en un ERTE por impedimento o limitación de la actividad que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo?

En la situación asimilada al alta prevista en el artículo 10 del RD Ley 30/2020. Idéntica situación correspondería aplicar en los supuestos de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad a que se refiere la disposición adicional primera del RD Ley 30/2020.

75. La prestación contributiva por desempleo, ¿puede resultar compatible con el trabajo a tiempo parcial?

Sí. A partir del 30-9-2020, cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los ERTE señalados con anterioridad se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.



76. Y si con anterioridad al 30-9-2020 se ha descontado de la prestación por desempleo el trabajo a tiempo parcial, ¿es posible percibir una compensación económica por ello?

Sí. Las personas beneficiarias de la prestación por desempleo regulada en el artículo 25.1 del RD Ley 8/2020, cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado, en aplicación del artículo 282.1 de la Ley General de la Seguridad Social, por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por procedimientos de regulación temporal de empleo, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.

77. ¿Cómo operaría dicha compensación económica? ¿Habría que solicitarla?

Sí. Dicha compensación se abonará en un solo pago previa solicitud del interesado formalizada en el modelo establecido al efecto. La solicitud se presentará necesariamente a través de la sede electrónica del SEPE, en el plazo que media desde el 30-9-2020 y hasta el día 30-6-2021. La presentación de la solicitud fuera de este plazo implicará su denegación. Por lo demás, el plazo máximo para que el SEPE resuelva las solicitudes presentadas se extenderá hasta el día 31-7-2021. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la persona solicitante podrá entender desestimada su solicitud.



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral

enceca@cecamagan.com



Juan Ignacio Olmos
Socio del área Laboral

jiolmos@cecamagan.com



Jorge Sarazá
Socio del área Laboral

jsaraza@cecamagan.com



Guillermo Barrios
Of Counsel área Laboral

guillermo.barrios@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN

ABOGADOS

#EstiloCeca



Barcelona

(+34) 93 487 60 50

Avd. Diagonal 361
Ppal. 2º

08037

Barcelona



Madrid

(+34) 91 345 48 25

C/Velázquez 150

28002

Madrid



Tenerife

(+34) 92 257 47 84

Avd. Francisco La
Roche 19 2º

38001

Sta. Cruz de Tenerife

CHAMBERS
EUROPE

THE
LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE



LEADERS LEAGUE