

NUEVOS ERTE: GUÍA PROVISIONAL

REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

1. Introducción

Con la demora, imprecisión y complejidad que vienen siendo desgraciadamente habituales, se ha publicado el esperado decreto de “prórroga de los ERTES” el pasado día 30 de septiembre. Abordamos el análisis de la norma arriba indicada desde un enfoque práctico y a modo de guía.

Queremos advertir desde este mismo momento, que este análisis que ahora trasladamos, es parcial (solo abordamos las cuestiones relativas a los expedientes de regulación de empleo, en adelante, ERTE), y es provisional, pues si bien somos conscientes de la urgencia con la que nuestros clientes esperan el mismo no podemos dejar de tener en cuenta la extensión y complejidad de la norma en cuestión. Por lo tanto, recomendamos que las conclusiones contenidas en este informe, no sean aplicadas directamente por los clientes sin que previamente y para un caso concreto, se recabe un análisis específico y más exhaustivo.

2. En mi empresa mantengo un ERTE por fuerza mayor vigente a 30 de septiembre de 2020...

¿La nueva norma implica su finalización automática? ¿He de tramitar un nuevo ERTE?

NO. Los ERTE por fuerza mayor que estén vigentes, se prorrogan sin más automáticamente. No es necesario, respecto del ERTE, realizar trámite alguno pues se entiende prorrogado por disposición legal hasta el 31 de enero de 2021.

¿La prórroga automática del ERTE significa que los trabajadores afectados podrán seguir percibiendo su prestación por desempleo?

Si, al prorrogarse el ERTE de forma automática, los trabajadores que permanezcan en esa situación de suspensión total o parcial seguirán cobrando su prestación.

¿La empresa ha de realizar algún trámite para que puedan seguir percibiendo la prestación?

Sí, la empresa debe formular **antes del día 20 de octubre de 2020** una nueva solicitud colectiva de desempleo, en los mismos términos que la que se realizó al momento de iniciarse el ERTE por fuerza mayor.

Si un empleado deja de estar afectado por la suspensión, total o parcial, la empresa debe comunicarlo al Servicio Público de Empleo con carácter previo a la fecha en que deje de estar afectado.

¿Cuál será el importe de la prestación por desempleo?

La cuantía de la prestación será del 70% de su base reguladora hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de los límites máximo y mínimo.

La prestación de desempleo que consuman los trabajadores que permanezcan en situación de suspensión total o parcial a partir del 1 de octubre de 2020, ¿se descontará de futuras prestaciones por desempleo?

No, salvo que la nueva situación de desempleo se produzca como consecuencia de un despido acaecido a partir del 1 de enero del año 2022. En este caso, sí se descontarán los períodos de prestación disfrutados entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Por lo tanto, y si un trabajador que haya estado en situación de suspensión total o parcial y percibiendo una prestación de desempleo desde el 1 de octubre, es despedido entre esa fecha y hasta el 31 de diciembre de 2021, en la prestación que se le reconozca como consecuencia de ese despido no se le descontarán los períodos de desempleo en que haya estado durante la vigencia del ERTE.

Si el ERTE se considera prorrogado automáticamente ¿se entiende también prorrogada la exoneración de cuotas de la que venía disfrutando la empresa en el ERTE por fuerza mayor hasta el mes de septiembre?

A partir del 1 de octubre, los ERTE por fuerza mayor que sean prorrogados automáticamente, **NO disfrutarán de la exención de cuotas**, salvo que:

- a. Desarrollen a 30 de septiembre una actividad incluida dentro de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la norma que se acompaña también a esta nota. En este supuesto, la exoneración se aplica directamente, en términos de tiempo y forma similares a las actuales (declaración responsable, etc). 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.
- b. O en su defecto, que desarrollen una actividad que dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas cuya actividad sí esté incluida en el Anexo o formen parte de la cadena de valor de estas. Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el Anexo indicado, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

Si la empresa está en una de esas situaciones en las que puede disfrutar de una exoneración en las cuotas, ¿qué ha de hacer para que le sea reconocida?

En el primer supuesto [apartado a) anterior, empresa incluida en el Anexo] no debe realizar trámite alguno, más allá de los habituales (declaración responsable, etc) para el disfrute y mantenimiento de la exoneración.

En el segundo supuesto (empresas indirectamente dependientes o de la cadena de valor de las incluidas en el Anexo), se establece un mecanismo de control administrativo previo para poder

aplicar la exoneración. En concreto, **es preciso solicitar la declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor entre los días 5 y 19 de octubre de 2020 ante la autoridad laboral que hubiera autorizado expresa o tácitamente el ERTE por fuerza mayor**, solicitud que ha de acompañarse de una memoria explicativa que justifique la petición. Esta solicitud ha de ser comunicada a los empleados de la empresa, y la misma y la documentación justificativa, a los representantes de los trabajadores. La autoridad laboral tiene cinco días para pronunciarse, previo informe de la Inspección de Trabajo, y si en ese plazo no se pronuncia de forma expresa, se entiende concedida –por silencio administrativo positivo– la declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor y por tanto, queda autorizada para aplicarse la exoneración.

Si finalmente la empresa tiene derecho a aplicar la exoneración, ¿a qué empleados se aplica?

La exoneración se aplica tanto a las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020 como a los la hubieran reiniciado a partir del día 13 de mayo de 2020 y estén ya en activo.

También se aplica a las personas que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

¿A cuánto asciende la exoneración?

Respecto del primer grupo (personas que hayan reiniciado su actividad desde el 13 de mayo y a partir del 1 de octubre), no está claro cuál es el porcentaje. La norma se remite a lo dispuesto en el art. 4.2.a) del Real Decreto Ley 18/2020; el problema estriba en que, en ese apartado, se establecen porcentajes diferentes para los meses de mayo y junio, y no un solo porcentaje. Entendemos que esto será objeto de aclaración por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social. En cualquier caso, reproducimos lo establecido en ese precepto:

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 a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa

fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, 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.

Respecto de los empleados que mantengan su actividad suspendida entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, la exención será del 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020; y del 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

Si la empresa puede beneficiarse de esta exención, ¿existe un compromiso de mantenimiento del empleo, como en los períodos anteriores de ERTE?

Si. El compromiso del empleo es similar al que ya estaba vigente, si bien su duración (seis meses) se iniciará cuando el anterior compromiso del empleo haya finalizado. Recordar, a esos efectos, que el compromiso de mantenimiento del empleo se extendía durante los seis meses siguientes al momento en que se hubiera producido la primera incorporación al trabajo de una persona afectada por el ERTE. De manera que la fecha inicial del cómputo de los seis meses es la de la incorporación de la primera persona desafectada, aunque permanezcan en ERTE otras personas de la misma empresa. Una vez transcurridos seis meses desde entonces, y si se disfruta de una nueva exoneración en virtud de lo explicado, comienza de nuevo el cómputo de otros seis meses.

No obstante, si las exenciones del ERTE anterior empezaron a disfrutarse desde el 27 de junio de 2020 por primera vez, el compromiso de empleo derivado de ese primer ERTE se extenderá hasta el 27 de diciembre de 2020 y el nuevo compromiso de empleo derivado de la prórroga, hasta el 27 de junio de 2021.

¿Qué ocurre si mi empresa, con motivo de la prórroga, no puede disfrutar de las exoneraciones?

En este caso, la obligación de cotización tanto por los trabajadores que están en activo, como los que continúen en situación de ERTE, se restablece en términos de normalidad.

Si no puedo disfrutar de la exoneración durante la prórroga automática del ERTE por fuerza mayor actual hasta el 31 de enero de 2021, ¿me interesa mantener la vigencia del mismo? ¿Puedo finalizar el ERTE por fuerza mayor vigente y solicitar uno nuevo?

Sí se puede finalizar el ERTE vigente y acceder a uno nuevo, pero siempre y cuando que exista un impedimento o una limitación a la actividad desarrollada por la empresa. Si bien ha de tenerse en cuenta que no está clara cuál haya de ser la duración de estos nuevos ERTE, en concreto, los ERTE por limitaciones a la actividad aunque cabe pensar que la duración de los mismos va a estar limitada al tiempo durante el que se mantenga esa limitación a la actividad lo que puede implicar que su duración no se extienda ni mucho menos hasta enero del próximo año.

Respecto de cuál es la solución más adecuada (prórroga automática vs. nuevo ERTE por fuerza mayor), recomendamos un estudio concreto del caso.

3. En mi empresa mantengo vigente un ERTE por causa económica, productiva, técnica u organizativa (en adelante, ERTE ETOP) a 30 de septiembre de 2020 y cuya finalización está prevista para una fecha posterior a esa...

¿La nueva norma implica su finalización?

No. Los expedientes de regulación temporal de empleo basados en esas causas y vigentes a 30 de septiembre de 2020, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

No obstante, cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas o, cabe añadir, que ese acuerdo ya se hubiera alcanzado en el

período de consultas inicial del ERTE y se pueda formalizar en el marco de una comisión de seguimiento.

Es decir, si en el acuerdo que puso fin al período de consultas del ERTE anterior no está prevista esa prórroga, o si el ERTE finalizó sin acuerdo, la empresa deberá iniciar formalmente un proceso de ERTE cuyo objeto sea la prórroga del vigente. En la práctica, por tanto, ello equivale a realizar un nuevo ERTE.

¿Eso significa que los trabajadores afectados podrán seguir percibiendo su prestación por desempleo?

Si, al mantenerse la vigencia del ERTE, los trabajadores que permanezcan en esa situación de suspensión total o parcial seguirán cobrando su prestación.

¿La empresa ha de realizar algún trámite para que puedan seguir percibiendo la prestación?

Sí, la empresa debe formular antes del día 20 de octubre de 2020 una nueva solicitud colectiva de desempleo, en los mismos términos que la que se realizó al momento de iniciarse el ERTE.

Si un empleado deja de estar afectado por la suspensión, total o parcial, la empresa debe comunicarlo con carácter previo a la fecha en que deje de estar afectado.

¿Cuál será el importe de la prestación por desempleo?

La cuantía de la prestación será del 70% de su base reguladora hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de los límites máximo y mínimo.

La prestación de desempleo que consuman los trabajadores que permanezcan en situación de suspensión total o parcial a partir del 1 de octubre de 2020, ¿se descontará de futuras prestaciones por desempleo?

No, salvo que la nueva situación de desempleo se produzca como consecuencia de un despido acaecido a partir del 1 de enero del año 2022. En este caso, sí se descontarán los períodos de prestación disfrutados entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Por lo tanto, y si un trabajador que haya estado en situación de suspensión total o parcial y percibiendo una prestación de desempleo desde el 1 de octubre, es despedido a partir de tal fecha y hasta el 31 de diciembre de 2021, en la prestación que se le reconozca como consecuencia de ese despido no se le descontarán los períodos de desempleo en que haya estado durante la vigencia del ERTE.

¿Se entiende también prorrogada la exoneración de cuotas de la que venía disfrutando la empresa en el ERTE ETOP?

No, salvo que la empresa desarrolle a 30 de septiembre una actividad incluida dentro de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la norma que se acompaña también a esta nota. En este supuesto, la exoneración se aplica directamente, en términos de tiempo y forma similares a las actuales (declaración responsable, etc). 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.

Si la empresa tiene derecho a aplicar la exoneración, ¿a qué empleados se aplica?

La exoneración se aplica tanto a las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020 como a los que la hubieran reiniciado a partir del día 13 de mayo de 2020 y estén ya en activo.

También se aplica a las personas que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

¿A cuánto asciende la exoneración?

Respecto del primer grupo (personas que hayan reiniciado su actividad desde el 13 de mayo y a partir del 1 de octubre), no está claro cuál es el porcentaje. La norma se remite a lo dispuesto en el art. 4.2.a) del Real Decreto Ley 18/2020; el problema estriba en que, en ese apartado, se establecen porcentajes diferentes para los meses de mayo y junio, y no un solo porcentaje. Entendemos que esto será objeto de aclaración por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social. En cualquier caso, reproducimos lo establecido en ese precepto:

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 a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, 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.

Respecto de los empleados que mantengan su actividad suspendida entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, la exención será del 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020; y del 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

Si la empresa puede beneficiarse de esta exención, ¿existe un compromiso de mantenimiento del empleo, como en los períodos anteriores de ERTE?

Si. El compromiso del empleo es similar al que ya estaba vigente, si bien su duración (seis meses) se iniciará cuando el anterior compromiso del empleo haya finalizado. Recordar, a esos efectos, que el compromiso de mantenimiento del empleo se extendía hasta el 27 de diciembre de 2020. Una vez transcurrido este período, y si se disfruta de una nueva exoneración en virtud de lo explicado, comienza a computarse un nuevo plazo de seis meses, por lo que el compromiso de mantenimiento del empleo de la empresa se extenderá hasta el 27 de junio de 2021.

4. En mi empresa mantengo en vigor a 30 de septiembre de 2020, un ERTE por fuerza mayor, pero quiero convertirlo en un ERTE ETOP

Mi empresa está actualmente en situación de ERTE por fuerza mayor, pero quiero aplicar un ERTE por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas derivadas del COVID ¿puedo hacerlo?

Sí. La norma contempla la posibilidad de transitar desde un ERTE por fuerza mayor, al otro modelo de ERTE, por causas económicas, etc vinculadas a la pandemia.

¿Cómo se tramitan?

Exactamente igual que los anteriores, es decir, mediante la aplicación de la norma general (Real Decreto 1.483/2012) con las especialidades previstas en el art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, que básicamente suponen una concreción diferente de los sujetos legitimados para negociar y un acortamiento de los plazos de tramitación.

¿Tengo que renunciar previamente al ERTE por fuerza mayor?

No. La tramitación puede iniciarse vigente el ERTE por fuerza mayor, y ser aplicado de forma consecutiva.

¿Eso significa que los trabajadores afectados podrán seguir percibiendo su prestación por desempleo?

Si.

¿La empresa ha de realizar algún trámite para que puedan seguir percibiendo la prestación?

Sí, la empresa debe formular tras la comunicación de su decisión final, una nueva solicitud colectiva de desempleo, en los mismos términos que la que se realizó al momento de iniciarse el ERTE y ello en el plazo de 15 días desde la adopción de dicha decisión.

¿Cuál será el importe de la prestación por desempleo?

La cuantía de la prestación será del 70% de su base reguladora hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de los límites máximo y mínimo.

La prestación de desempleo que consuman los trabajadores que permanezcan en situación de suspensión total o parcial a partir de la aplicación del nuevo ERTE por causas económicas, etc, vinculadas al COVID, ¿se descontará de futuras prestaciones por desempleo?

No, salvo que la nueva situación de desempleo se produzca como consecuencia de un despido acaecido a partir del 1 de enero de 2022. En este caso, sí se descontarán los períodos de prestación disfrutados entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Por lo tanto, y si un trabajador que haya estado en situación de suspensión total o parcial y percibiendo una prestación de desempleo desde el 1 de octubre, es despedido a partir de tal fecha y hasta el 31 de diciembre de 2021, en la prestación que se le reconozca como consecuencia de ese despido no se le descontarán los períodos de desempleo en que haya estado durante la vigencia del ERTE.

¿Se entiende también prorrogada la exoneración de cuotas de la que venía disfrutando la empresa en el ERTE por fuerza mayor?

No, salvo que la empresa desarrolle a 30 de septiembre una actividad incluida dentro de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la norma que se acompaña también a esta nota. En este supuesto, la exoneración se aplica directamente, en términos de tiempo y forma similares a las actuales (declaración responsable, etc). 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.

Si la empresa tiene derecho a aplicar la exoneración, ¿a qué empleados se aplica?

La exoneración se aplica tanto a las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020 como a los que la hubieran reiniciado a partir del día 13 de mayo de 2020 y estén ya en activo.

También se aplica a las personas que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

¿A cuánto asciende la exoneración?

Respecto del primer grupo (personas que hayan reiniciado su actividad desde el 13 de mayo y a partir del 1 de octubre), no está claro cuál es el porcentaje. La norma se remite a lo dispuesto en el art. 4.2.a) del Real Decreto Ley 18/2020; el problema estriba en que, en ese apartado, se establecen porcentajes diferentes para los meses de mayo y junio, y no un solo porcentaje. Entendemos que esto será objeto de aclaración por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social. En cualquier caso, reproducimos lo establecido en ese precepto:

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 a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, 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.

Respecto de los empleados que mantengan su actividad suspendida entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, la exención será del 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020; y del 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido

cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

Si la empresa puede beneficiarse de esta exención, ¿existe un compromiso de mantenimiento del empleo, como en los períodos anteriores de ERTE?

Si. El compromiso del empleo es similar al que ya estaba vigente, si bien su duración (seis meses) se iniciará cuando el anterior compromiso del empleo haya finalizado. Recordar, a esos efectos, que el compromiso de mantenimiento del empleo se extendía durante los seis meses siguientes al momento en que se hubiera producido la primera incorporación al trabajo de una persona afectada por el ERTE por fuerza mayor previo. De manera que la fecha inicial del cómputo de los seis meses es la de la incorporación de la primera persona desafectada, aunque permanezcan en ERTE otras personas de la misma empresa. Una vez transcurridos seis meses desde entonces, y si se disfruta de una nueva exoneración en virtud de lo explicado, comienza a computarse un nuevo plazo de seis meses.

5. En mi empresa, ya no hay ningún ERTE en vigor a 30 de septiembre de 2020, pero ¿y si se producen nuevas medidas de confinamiento u otras restricciones por razones sanitarias? ¿Puedo hacer un nuevo ERTE por fuerza mayor? Los nuevos ERTE por fuerza mayor

En mi empresa, a fecha 30 de septiembre, ya no se aplica ningún ERTE, porque estaba finalizado. ¿Puedo ahora aplicar nuevamente un ERTE por fuerza mayor?

Si. La norma que comentamos ha introducido, como novedad, dos nuevas causas de ERTE por fuerza mayor:

- a. **Impedimento** para el desarrollo de la actividad en alguno de los centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras. Es decir, el cierre total.

- b. **Limitación** para el desarrollo normalizado de la actividad en alguno de los centros de trabajo a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas. Es decir, un cierre parcial o limitación a la actividad.

Es decir, que en el primer caso, la actividad directamente no puede ser desarrollada (por ejemplo: cierre del comercio minorista). En el segundo caso, la actividad sí puede desarrollarse pero esas mismas medidas implican una limitación para hacerlo de manera normal (por ejemplo: limitaciones de aforo en la hostelería).

Estos nuevos ERTE, ¿se pueden aplicar aunque la actividad de la empresa no esté incluida en una de las actividades CNAE-09 del Anexo?

Sí, estos nuevos ERTE pueden ser aplicados por cualquier empresa, al margen del sector o actividad en el que se encuentren encuadrados.

¿Puede aplicarse en estos ERTE una reducción de la jornada de trabajo, en vez de una suspensión total?

Si. Es decir la empresa puede suspender totalmente los contratos de los trabajadores afectados, o reducir sus jornadas de trabajo.

¿Cuál es su tramitación?

En ambos supuestos, no existen especialidades en cuanto a su tramitación. Se aplican, pues, los artículos 47.3 y 51.7 del Estatuto de los Trabajadores los artículos 31 a 33 del Real Decreto 1.483/2012, que desarrollan el procedimiento a seguir en los casos de extinción y suspensión por fuerza mayor. Es decir, esas causas (impedimento o limitación), han de ser previamente constatadas por la autoridad laboral.

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a

constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Si la empresa aplica un ERTE por limitación y el mismo afecta a un determinado número de trabajadores, ¿podré incorporar al ERTE a nuevos empleados?

En nuestra opinión, sí, siempre y cuando pertenezcan al mismo centro en el que se produzcan esas limitaciones que han justificado el ERTE.

¿Cual es la duración de estos nuevos ERTE por fuerza mayor (impedimento/limitación)?

En el caso de los ERTE por impedimento, la duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento adoptadas por las autoridades españolas o extranjeras, por lo que una vez pierdan vigencia el ERTE finalizará y deberán reincorporarse a su puesto todos los trabajadores que han sido objeto de la medida de suspensión.

En el caso de los ERTE por limitación al desarrollo normal de la actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, no se especifica cuál haya de ser la duración del ERTE. Si bien, pese a esa omisión en la norma, es plausible pensar que esa vigencia ha de quedar limitada al período en que se mantenga la vigencia de las decisiones o medidas que justifican su aplicación.

¿Conlleva algún tipo de exoneración de cuotas la aprobación de ERTES por fuerza mayor vinculados a esas causas (impedimento/limitación derivada del COVID)? ¿A cuánto asciende?

Sí, pero es diferente según la causa, conforme al siguiente cuadro:

Período	ERTE de Impedimento		ERTE de Limitación	
	Empresas -50 empleados	Empresas +50 empleados	Empresas -50 empleados	Empresas +50 empleados
oct-20	100%	90%	100%	90%
nov-20	100%	90%	90%	80%
dic-20	100%	90%	85%	75%
ene-21	100%	90%	80%	70%

A estos efectos, ha de tenerse en cuenta el número de empleados en alta a 29 de febrero de 2020.

Si la empresa tiene derecho a aplicar la exoneración, ¿a qué empleados se aplica?

La exoneración se aplica respecto a las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo. No se aplica, por tanto, cuando cesa el impedimento o a las personas no afectadas por la suspensión en el ERTE por limitaciones.

¿Cómo ha de aplicarse la exoneración?

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, 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 expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones. En concreto y, 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.

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

¿La exoneración está condicionada a un compromiso de mantenimiento del empleo, como en los períodos anteriores de ERTE?

Si. El compromiso del empleo es similar al que ya estaba vigente. Recordar, a esos efectos, que el compromiso de mantenimiento del empleo se extiende durante los seis meses siguientes al

momento en que se hubiera producido la primera incorporación al trabajo de una persona afectada por el nuevo ERTE por fuerza mayor. De manera que la fecha inicial del cómputo de los seis meses es la de la incorporación de la primera persona desafectada, aunque permanezcan en ERTE otras personas de la misma empresa.

¿Los trabajadores afectados podrán percibir prestación por desempleo?

Sí. Incluso aun cuando no tengan los períodos de carencia precisos para ello.

¿La empresa ha de realizar algún trámite para que puedan percibir la prestación?

Sí, la empresa debe formular solicitud colectiva de desempleo, en los mismos términos que la que se realizó al momento de iniciarse el ERTE y ello en el plazo de 15 días.

¿Cuál será el importe de la prestación por desempleo?

La cuantía de la prestación será del 70% de su base reguladora hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de los límites máximo y mínimo.

La prestación de desempleo que consuman los trabajadores que permanezcan en situación de suspensión total o parcial a partir de la aplicación del nuevo ERTE por fuerza mayor (impedimento/limitación) ¿se descontará de futuras prestaciones por desempleo?

No, salvo que la nueva situación de desempleo se produzca como consecuencia de un despido acaecido a partir del 1 de enero de 2022. En este caso, sí se descontarán los períodos de prestación disfrutados entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Por lo tanto, y si un trabajador que haya estado en situación de suspensión total o parcial y percibiendo una prestación de desempleo desde el 1 de octubre, es despedido a partir de tal fecha y hasta el 31 de diciembre de 2021, en la prestación que se le reconozca como consecuencia de ese despido no se le descontarán los períodos de desempleo en que haya estado durante la vigencia del ERTE.

6. Mi empresa ha iniciado un ERTE por fuerza mayor tras la entrada en vigor de la norma comentada (por impedimento o por limitaciones), pero desea transitar hacia un ERTE ETOP.

¿Puede hacerlo?

Sí.

¿Cómo se tramitan?

Exactamente igual que los anteriores, es decir, mediante la aplicación de la norma general (Real Decreto 1.483/2012) con las especialidades previstas en el art. 23 del Real Decreto-ley 8/2020, que básicamente suponen una concreción diferente de los sujetos legitimados para negociar y un acortamiento de los plazos de tramitación.

¿Tengo que renunciar previamente al ERTE por fuerza mayor?

No. La tramitación puede iniciarse vigente el ERTE por fuerza mayor, y ser aplicado de forma consecutiva.

¿Eso significa que los trabajadores afectados podrán seguir percibiendo su prestación por desempleo?

Sí, al prorrogarse el ERTE de forma automática, los trabajadores que permanezcan en esa situación de suspensión total o parcial seguirán cobrando su prestación.

¿La empresa ha de realizar algún trámite para que puedan seguir percibiendo la prestación?

Sí, la empresa debe formular una nueva solicitud colectiva de desempleo, en el plazo de 15 días desde la comunicación de la decisión final.

Si un empleado deja de estar afectado por la suspensión, total o parcial, la empresa debe comunicarlo con carácter previo a la fecha en que deje de estar afectado.

¿Cuál será el importe de la prestación por desempleo?

La cuantía de la prestación será del 70% de su base reguladora hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de los límites máximo y mínimo.

La prestación de desempleo que consuman los trabajadores que permanezcan en situación de suspensión total o parcial a durante este ERTE ETOP ¿se descontará de futuras prestaciones por desempleo?

No, salvo que la nueva situación de desempleo se produzca como consecuencia de un despido acaecido a partir del 1 de enero de 2022. En este caso, sí se descontarán los períodos de prestación disfrutados entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Por lo tanto, y si un trabajador que haya estado en situación de suspensión total o parcial y percibiendo una prestación de desempleo desde el 1 de octubre, es despedido a partir de tal fecha y hasta el 31 de diciembre de 2021, en la prestación que se le reconozca como consecuencia de ese despido no se le descontarán los períodos de desempleo en que haya estado durante la vigencia del ERTE.

¿Se entiende también prorrogada la exoneración de cuotas de la que venía disfrutando la empresa en el ERTE por fuerza mayor por impedimento o limitaciones?

No.

7. En mi empresa ya no hay ningún ERTE en vigor a 30 de septiembre de 2020, por ninguna causa, pero ¿y si se producen nuevas medidas de confinamiento u otras restricciones por razones sanitarias? ¿Puedo hacer un nuevo ERTE ETOP? ¿O debo hacer necesariamente un ERTE por fuerza mayor por impedimento/limitaciones?

Si, no hay ningún obstáculo legal para optar por cualquiera de las dos vías.

Estos nuevos ERTE ETOP, ¿se pueden aplicar aunque la actividad de la empresa no esté incluida en una de las del Anexo?

Sí, pueden ser aplicados por cualquier empresa, al margen del sector o actividad en el que se encuentren encuadrados.

¿Puede aplicarse en estos ERTE una reducción de la jornada de trabajo, en vez de una suspensión total?

Si, al igual que en los ERTE ETOP anteriores, puede decidirse la suspensión total de la jornada de trabajo de la plantilla, la reducción de sus jornadas, o una combinación de ambas.

¿Cuál es su tramitación?

Les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto. Muy resumidamente, ha de constituirse la comisión negociadora por unos sujetos legitimados concretos, e iniciar un período de consultas cuya duración es de 7 días, tras el cual la empresa ha de tomar su decisión.

¿Conlleva algún tipo de exoneración de cuotas la aplicación de un ERTE ETOP a partir del 30 de septiembre?

No.

¿Los trabajadores afectados podrán percibir prestación por desempleo?

Si. Incluso aun cuando no tengan los períodos de carencia precisos para ello.

¿La empresa ha de realizar algún trámite para que puedan percibir la prestación?

Sí, la empresa debe formular solicitud colectiva de desempleo, en los mismos términos que la que se realizó al momento de iniciarse el ERTE y ello en el plazo de 15 días desde la adopción de la decisión final.

¿Cuál será el importe de la prestación por desempleo?

La cuantía de la prestación será del 70% de su base reguladora hasta el 31 de enero de 2021, sin perjuicio de la aplicación de los límites máximo y mínimo.

La prestación de desempleo que consuman los trabajadores que permanezcan en situación de suspensión total o parcial a partir de la aplicación del nuevo ERTE ETOP ¿se descontará de futuras prestaciones por desempleo?

No, salvo que la nueva situación de desempleo se produzca como consecuencia de un despido acaecido a partir del 1 de enero de 2022. En este caso, sí se descontarán los períodos de prestación disfrutados entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021.

Por lo tanto, y si un trabajador que haya estado en situación de suspensión total o parcial y percibiendo una prestación de desempleo desde el 1 de octubre, es despedido a partir de tal fecha y hasta el 31 de diciembre de 2021, en la prestación que se le reconozca como consecuencia de ese despido no se le descontarán los períodos de desempleo en que haya estado durante la vigencia del ERTE.

8. Cuestiones comunes

Los siguientes apartados, son aplicables a todas las modalidades de ERTE, sin excepción alguna.

Límites relacionados con la transparencia fiscal

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 los expedientes de regulación temporal de empleo regulados.

Límites relacionados con el reparto de dividendos

Las empresas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo, cualquiera que sea su modalidad, y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos

expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonaron previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

Prohibición de despidos

Se prorroga hasta el 31 de enero de 2021 lo establecido en el art. 2 del Real Decreto-ley 9/2020, el cual establecía que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podían entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Lo que tenía –y tiene- como consecuencia que las causas definidas en esos preceptos no pueden servir para justificar despidos por causas objetivas que, de ese modo, se convierten en despidos improcedentes.

Suspensión de contratos temporales

Se prorroga hasta el 31 de enero de 2021 lo establecido en el art. 5 del Real Decreto-ley 9/2020, el cual establecía 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, de 17 de marzo, suponía –y supone- la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas suspensiones.

Horas extraordinarias y nuevas externalizaciones

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que nos hemos venido refiriendo.

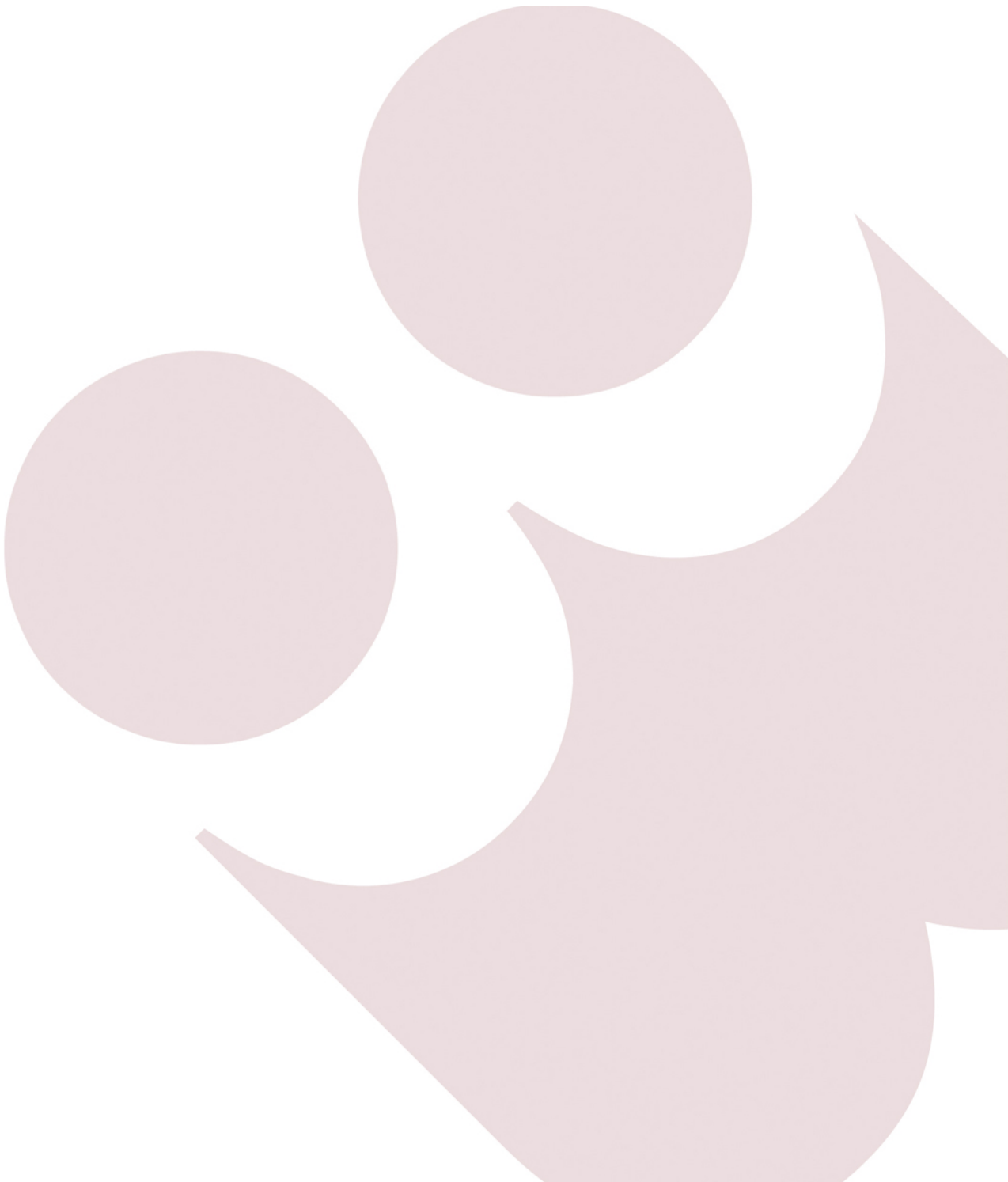
Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y



justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

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.

Madrid, a 1 de octubre de 2020.



ANEXO

CNAE-09 a los que pertenecen las empresas especialmente afectadas definidas en el apartado 2 de la disposición adicional primera

ID CNAE-09	CNAE-09 4 DÍGITOS
0710	Extracción de minerales de hierro.
2051	Fabricación de explosivos.
5813	Edición de periódicos.
2441	Producción de metales preciosos.
7912	Actividades de los operadores turísticos.
7911	Actividades de las agencias de viajes.
5110	Transporte aéreo de pasajeros.
1820	Reproducción de soportes grabados.
5122	Transporte espacial.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
9004	Gestión de salas de espectáculos.
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.
3220	Fabricación de instrumentos musicales.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
5510	Hoteles y alojamientos similares.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
4939	tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.
9001	Artes escénicas.
5914	Actividades de exhibición cinematográfica.
1393	Fabricación de alfombras y moquetas.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos
2431	Estirado en frío.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
5590	Otros alojamientos.
5010	Transporte marítimo de pasajeros.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
4932	Transporte por taxi.
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.