



CECA MAGÁN  
ABOGADOS

# CORONAVIRUS

DEESCALADA – ERTE CAUSA ETOP

A PRÓPOSITO RD Ley 18/2020

14 mayo 2020

La evolución de la regulación en el ámbito de los ERTE con la publicación del RD Ley 18/2020, requiere el planteamiento de nuevas preguntas para resolver las dudas que a bien seguro suscita.

Intentamos en esta GUIA dar respuestas a cómo queda la situación respecto de los ERTE por causas ETOP.



**1. A partir del 13 de mayo de 2020, ¿puede seguir tramitándose un ERTE por causas ETOP derivadas del virus COVID-19?**

**Sí.**

**2. ¿Hasta cuándo puede seguir tramitándose este tipo de ERTE por causas ETOP derivadas del virus COVID-19?**

A salvo de nuevas modificaciones normativas, **hasta el 30 de junio de 2020.**

**3. En tal caso, ¿cuál es la regulación que les resultará de aplicación?**

Durante dicho período y a salvo de nuevas modificaciones normativas, a la tramitación de este tipo de ERTE le resultará de aplicación lo previsto en el artículo 23 dRD Ley 8/el 2020, de 17 de marzo, con las especialidades previstas en el artículo 2 del RD Ley 18/2020, de 12 de mayo.

#### 4. ¿En qué consisten dichas especialidades?

Dichas especialidades serán las que a continuación se indican:

**1ª) La tramitación del ERTE por causas ETOP derivado del virus COVID-19 podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor** (total o parcial) derivado del virus COVID-19. Ahora bien, dicha tramitación deberá llevarse a cabo antes del 30 de junio de 2020 (a partir de dicha fecha y a salvo de nuevas modificaciones normativas habrán de seguirse las reglas ordinarias previstas para los ERTE por causas ETOP).

**2ª) Cuando el ERTE por causas ETOP se inicie tras la finalización (total) de un ERTE por fuerza mayor**, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este (se entiende, si el mismo se ha tramitado antes del 30 de junio de 2020). Según la Exposición de Motivos del RD Ley 18/2020, semejante previsión se lleva a cabo “A fin de evitar innecesarias interrupciones que redunden en un perjuicio o desprotección de las personas trabajadoras”.

Lógicamente, si no hubiese un ERTE fuerza mayor previo, los efectos del nuevo ERTE por causas ETOP serán los ordinarios. Esto es, a partir de la fecha de la comunicación a la Autoridad Laboral, salvo que en dicha comunicación se establezca otra fecha distinta.

**3ª) Los ERTE por causas ETOP vigentes a 13 de mayo de 2020**, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

#### 5. ¿Existe obligación de tramitar un ERTE por causas ETOP durante y/o una vez finalizado un ERTE por fuerza mayor?

**No.** La norma contempla una posibilidad, mas no una obligación.

#### 6. ¿Hasta cuándo se mantienen las medidas extraordinarias por desempleo previstas para los ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19?

A salvo de nuevas modificaciones normativas, las medidas extraordinarias de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables **hasta el 30 de junio de 2020.**

**7. ¿Hasta cuándo se mantienen las medidas extraordinarias por desempleo previstas para los ERTE por causas ETOP para personas trabajadoras fijas discontinuas o fijas periódicas derivadas del COVID-19?**

A salvo de nuevas modificaciones normativas, las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables **hasta el 31 de diciembre de 2020.**

**8. Ello no obstante, ¿podría ampliarse más allá de los plazos señalados la protección extraordinaria por desempleo?**

**Sí.** Si así se establece mediante acuerdo del Consejo de Ministros, por el período de tiempo y porcentajes que se determinen.

**9. En este tipo de ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19, ¿se introduce ex novo algún tipo de exoneración de cuotas empresariales a la Seguridad Social?**

**No.** Dicha exoneración operará, en su caso, únicamente respecto de los ERTE por fuerza mayor.

**10. Ello no obstante, ¿podrían extenderse las exoneraciones de cuotas empresariales previstas para los ERTE por fuerza mayor a los ERTE por causas ETOP?**

**Sí.** Mediante acuerdo del Consejo de Ministros cabría extender dichas exoneraciones de cuotas a los ERTE basados en causas ETOP.



**11. Respecto de los ERTE por causas ETOP, ¿resulta de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo previsto en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020?**

El RD Ley 18/2020, de 12 de mayo, modifica la redacción de la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, para aclarar que el compromiso de mantenimiento de empleo resulta de aplicación, única y exclusivamente, a los ERTE por fuerza mayor previstos en el artículo 22 del RD Ley 8/2020. Por tanto, dicho compromiso no afecta a los ERTE por causas ETOP tramitados de conformidad a lo previsto en el artículo 23 del RD Ley 8/2020.

**12. La limitación de reparto de dividendos, ¿resulta extensible a los ERTE por causas ETOP derivados del COVID-19?**

**No.** Dicha limitación introducida por el RD Ley 18/2020, **solo resulta de aplicación a los ERTE por fuerza mayor** (total o parcial) en los términos y con el alcance previstos en dicha norma





**13. ¿Hasta cuándo se entienden vigentes las medidas extraordinarias de protección del empleo previstas en el artículo 2 del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo?**

La específica previsión contemplada en el artículo 2 del RD Ley 9/2020 relativa a que las causas ETOP de los ERTE tramitados según lo previsto en el artículo 23 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrá entender como justificativa de la extinción del contrato ni del despido **se mantiene vigente hasta el 30 de junio de 2020.**

**14. ¿Hasta cuándo se entiende vigente la medida prevista en el artículo 5 del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo, en relación con la interrupción 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 causas ETOP, **se mantiene vigente hasta el 30 de junio de 2020.**

**¿Podemos ayudarte?**



**Enrique Ceca**  
Socio del área Laboral

[enceca@cecamagan.com](mailto:enceca@cecamagan.com)



**Juan Ignacio Olmos**  
Socio del área Laboral

[jiolmos@cecamagan.com](mailto:jiolmos@cecamagan.com)



**Ana Gómez**  
Socia del área Laboral

[agomez@cecamagan.com](mailto:agomez@cecamagan.com)



**Guillermo Barrios**  
Of Counsel área Laboral

[guillermo.barrios@cecamagan.com](mailto: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

## MADRID

C/ Velázquez 150  
28002 - Madrid

+34 91 345 48 25

## BARCELONA

Avda. Diagonal 361 Ppal 2º  
08037 - Barcelona

+34 93 487 60 50

## TENERIFE

Avda. Francisco La Roche 19 2º  
38001 - Sta Cruz de Tenerife

+34 92 257 47 84

*#EstiloCeca*