



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS

ERTE ETOP

A PROPÓSITO DEL RD Ley 30/2020

2 octubre 2020

Aunque parecía que ya nada podría sorprendernos, la complejidad técnica del RD Ley 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 **RD Ley 30/2020 en materia de ERTE ETOP.**



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

CUESTIONES GENERALES

1. ¿Se puede solicitar un ERTE ETOP Covid-19 a partir de la entrada en vigor del RD Ley 30/2020?

Sí. Se pueden solicitar este tipo de ERTE tras la entrada en vigor del RD Ley 30/2020 (30-9-2020).

2. ¿Hasta qué fecha?

A salvo de nuevas modificaciones legislativas, **hasta el 31-1-2021.**

3. En tal caso, ¿qué régimen jurídico 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 del RD Ley 8/2020, aunque con las especialidades recogidas en el artículo 3 del RD Ley 30/2020.

4. La tramitación de estos ERTE, ¿puede iniciarse estando vigente un ERTE por fuerza mayor derivado del artículo 22 del RD Ley 8/2020?

Sí. La tramitación de un nuevo ERTE por causas ETOP derivadas del 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 ¿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.

7. Los ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19 vigentes a 30-9-2020, ¿siguen siendo aplicables?

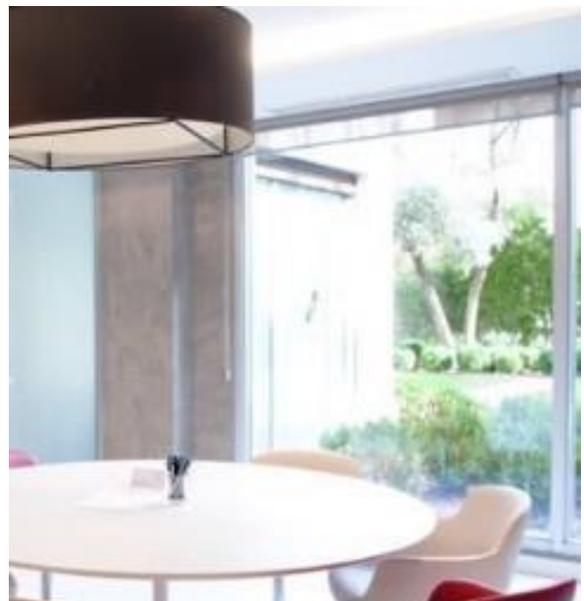
Sí. Los ERTE por causas ETOP derivados de la Covid-19 vigentes a 30-9-2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

8. Los ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19 vigentes a 30-9-2020, ¿pueden extender su duración más allá del término inicialmente previsto en la comunicación final de la empresa?

Sí. Respecto de los ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19 cuya duración inicialmente prevista finalizara antes del 31-1-2021 cabrá la prórroga de los mismos siempre que se alcance acuerdo para ello en el período de consultas.

9. En tal caso, ¿cómo ha de tramitarse la correspondiente prórroga temporal?

Esta prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del ERTE ETOP inicial. Todo ello de conformidad con el procedimiento previsto al efecto en el RD 1483/2012, de 29-10 y sin perjuicio de las especialidades contempladas en el artículo 23 del RD Ley 8/2020.



10. Entonces, ¿hace falta efectuar una nueva solicitud de ERTE ante la autoridad laboral?

No. La prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral, pero al hallarse ya vigente a fecha 30-9-2020 no haría falta solicitar un nuevo ERTE por causas ETOP derivadas de la Covid-19.



GARANTÍAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

11. 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 de junio, seguirán vigentes en los términos establecidos en dicho precepto.



12. Respecto de los ERTE por causas ETOP ya reconocidos con anterioridad al RD Ley 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 RD Ley 8/2020 y en el artículo 6 del RD Ley 24/2020, se mantendrán vigentes en los términos previstos y plazos recogidos en ellos.

13. ¿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.

14. 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.

15. ¿Durante cuánto tiempo?

Durante un nuevo período de seis meses.

16. ¿Con qué alcance, contenido y requisitos?

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

17. 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.



18. ¿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 sobre prohibiciones de despedir?

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, no se podrá entender como justificativa de la extinción del contrato ni del despido se mantiene vigente hasta el 31-1-2021.

19. ¿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 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 31-1-2021.

20. ¿Pueden realizarse horas extraordinarias durante la aplicación de un ERTE por causas ETOP 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).

21. Con carácter general, ¿pueden realizarse nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de un ERTE por causas ETOP?

No.

22. Con carácter general, ¿pueden realizarse nuevas contrataciones durante la aplicación de un ERTE por causas ETOP?

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

23. A estos efectos, ¿qué cabe deducir de la expresión “durante la aplicación” de los ERTE por causas ETOP?

Que el ERTE por causas ETOP siga vigente con independencia del mayor o menor grado de afectación o desafectación de las personas trabajadoras por él afectadas.

24. De no renunciarse expresamente al ERTE por causas ETOP, ¿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.

25. ¿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”.

26. Las personas trabajadoras afectadas por un ERTE ETOP, ¿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 por causas ETOP derivadas 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 RD Ley 30/2020.



EXONERACIONES DE CUOTAS Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

27. Respecto de las empresas con ERTE por causas ETOP, ¿existe algún tipo de exoneración en las cuotas empresariales a la Seguridad Social? En caso afirmativo, ¿respecto de qué empresas?

Sí. Por cuanto ahora interesa (ERTE ETOP) y entre otras empresas (ver al respecto Guía ERTE fuerza mayor), las empresas que podrán acceder a las exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social son las siguientes:

- a) 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.
- b) Empresas titulares de un ERTE por causas ETOP Covid-19 a las que se refiere el artículo 4.2 del RD Ley 24/2020 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 como dependientes o integrantes de la cadena de valor en los términos de la disposición adicional primera del RD Ley 30/2020, transiten desde un ERTE por fuerza mayor Covid-19 a un ERTE por causas ETOP durante la vigencia del RD Ley 30/2020.

El resto de empresas no incluidas en los apartados anteriores carecerían de exoneraciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.



28. En concreto, ¿qué exoneraciones se encuentran previstas para estas empresas?

Las empresas indicadas quedarán exoneradas respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE ETOP 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.



29. ¿Qué medidas de protección por desempleo resultan aplicables a los ERTE ETOP reconocidos con anterioridad al RD Ley 30/2020 y vigentes a 30-9-2020?

A los ERTE ETOP reconocidos con anterioridad al RD Ley 30/2020 y vigentes a 30-9-2020 les resultarán de aplicación las medidas previstas en los apartados 1 a) y 2 a 6 del artículo 25 del RD Ley 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.

30. ¿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).



31. ¿Qué medida de protección por desempleo no resultaría aplicable a los ERTE ETOP reconocidos con anterioridad al RD Ley 30/2020 y vigentes a 30-9-2020?

A los ERTE ETOP reconocidos con anterioridad al RD Ley 30/2020 y vigentes a 30-9-2020 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.

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

Sí. Las empresas afectadas por un ERTE por causas ETOP derivadas del Covid-19 vigente a 30-9-2020 deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20-10-2020.

33. A los efectos de la protección por desempleo, ¿qué obligaciones tienen las empresas que desafecten 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.



34. 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.

35. A los efectos de la protección por desempleo, ¿qué obligaciones tienen las empresas que decidan realizar un ERTE por causas ETOP a partir del 30-9-2020?

En el supuesto de los ERTE por causas ETOP previstos en el artículo 23 del RD Ley 8/2020 en los que la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral a partir del 30-9-2020, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. El plazo para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 la Ley General de Seguridad Social.

36. Estos nuevos ERTE por causas ETOP, ¿gozarían de la medida consistente en el no cómputo de la prestación por desempleo a efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos?

Sí. Los ERTE por causas ETOP reconocidos a partir del 30-9-2020 gozarían de las medidas contempladas en el artículo 25.1 del RD Ley 8/2020. Lo que referiría a la exclusión del período de percepción de la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

37. En estos concretos supuestos, ¿la prestación contributiva por desempleo así reconocida hasta cuándo se extendería?

Hasta el 31-1-2021.

38. En general, ¿cómo se calcula 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.

39. En los ERTE por causas ETOP vigentes a 30-9-2020, ¿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 ETOP vigentes a 30-9-2020 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 certific@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.

40. ¿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?

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

41. 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 por causas ETOP derivadas del Covid-19 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.

42. 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.

43. ¿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



Alberto Novoa
Socio del área Laboral

anovoa@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia del área Laboral

agomez@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