



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



Juan Ignacio Olmos
Socio del área Laboral

jiolmos@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

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