



CECA MAGÁN
ABOGADOS

CORONAVIRUS
ERTE POR CAUSAS ETOP
A PROPÓSITO RD Ley 24/2020

2 julio 2020

Al tiempo que resuelve en parte la extraordinaria incertidumbre generada en las últimas semanas, la reciente publicación del **RD Ley 24/2020, de 26 de junio**, introduce también nuevos interrogantes respecto del alcance y contenido de los ERTE COVID-19 en el período que alcanza hasta el 30 de septiembre.

Por lo que refiere a los **ERTE por causas ETOP**, en la presente Guía tratan de resolverse buena parte de dichos interrogantes dando respuesta a **40 preguntas clave**.



1. A partir del 27 de junio 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 septiembre 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 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades previstas en el artículo 2 del RD Ley 24/2020, de 26 de junio.

4. ¿En qué consisten dichas especialidades?

Dichas especialidades serán las que a continuación se indican:

1ª) La tramitación del ERTE por causas ETOP derivadas 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 septiembre 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 septiembre de 2020).

Lógicamente, si no había un ERTE fuerza mayor previo, los efectos del nuevo ERTE por causas ETOP serán los ordinarios. 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 27 de junio 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. ¿Pueden realizarse horas extraordinarias durante la aplicación de un ERTE por causas ETOP?

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

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

No. Quizás tampoco reanudar externalizaciones de la actividad ya existentes con carácter previo al ERTE por causas ETOP (a este respecto vid. la Exposición de Motivos del RD Ley 24/2020).

8. 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).

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

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



10. De no renunciarse 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.

11. ¿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”

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

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 septiembre de 2020.



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

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.

14. Para que opere esta extensión temporal de la protección especial por desempleo respecto de ERTE por causas ETOP ya reconocido a 26 de junio de 2020, ¿hay que realizar algún tipo de solicitud ante el SEPE?

No. En su caso, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de los ERTE por causa ETOP cuya fecha de inicio sea anterior al 27 de junio de 2020.

15. Para que opere la protección especial por desempleo respecto de nuevo ERTE por causas ETOP en el que la fecha de la decisión empresarial se comuniqua a la Autoridad Laboral tras el 27 de junio de 2020, ¿hay que realizar algún tipo de comunicación ante el SEPE?

En estos supuestos de ERTE por causas ETOP nuevos, 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 de la LGSS; esto es, 15 días siguientes al momento en el que produzca la correspondiente situación legal de desempleo.

La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

16. ¿Qué comunicaciones corresponde realizar, entonces, al SEPE?

Las empresas que renuncien al ERTE de forma total o desafecten a personas trabajadoras deberán comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la baja en la prestación de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

Todo ello, recuérdese, sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la entidad gestora, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. En este sentido, adviértase que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

17. A efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, ¿cómo deberán efectuarse estas comunicaciones cuando se alternen períodos de actividad e inactividad?

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.

18. ¿Cómo se regulariza la protección por desempleo en los supuestos de trabajo en reducción de jornada?

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.

19. ¿Podría ampliarse más allá de los plazos señalados la protección extraordinaria por desempleo?

Aunque ello siempre es posible, a diferencia de lo establecido en el RD Ley 18/2020 no se establece previsión específica al respecto.

20. 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?

Sí.

21. En concreto ¿respecto de qué tipos de ERTE por causas ETOP?

Sí. Las exoneraciones se predicen respecto de los ERTE por causas ETOP que deriven de un anterior ERTE por fuerza mayor como también respecto de los ERTE por causas ETOP reconocidos antes del 27 de junio de 2020.

22. ¿Existiría exoneración de cuotas empresariales respecto de ERTE por causas ETOP que no hubiera estado vigente a 26 de junio de 2020 o que no derivara de un ERTE FM anterior?

No. Las exoneraciones de cuotas únicamente se predicán respecto de los dos tipos de ERTE por causas ETOP señalados en el apartado anterior.

23. En los supuestos previstos, ¿cómo operan dichas exoneraciones de cuotas respecto de los períodos de actividad producidos a partir del 1 de julio de 2020?

Respecto de las personas trabajadoras en ERTE por causas ETOP que reinicien su actividad (total o reducida) a partir del 1 de julio y de los períodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio, la exención operará en los siguientes términos:

1º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, **tuvieran menos de 50 personas trabajadoras** (o asimilados a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social la exoneración alcanzará al 60% de la aportación empresarial, así como a los conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

2º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, **tuvieran 50 o más personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación alcanzará al 40% de la aportación empresarial, durante los meses de julio, agosto y septiembre.



24. En los supuestos previstos, ¿cómo operan dichas exoneraciones de cuotas respecto de los períodos de inactividad producidos a partir del 1 de julio de 2020?

Respecto de las personas trabajadoras en ERTE por causas ETOP que mantengan su actividad suspendida (o reducida) a partir del 1 de julio y de los períodos y porcentajes de jornada suspendidos (o reducidos) desde entonces, la exención operará en los siguientes términos:

1º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, **tuvieran menos de 50 personas trabajadoras** (o asimilados a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social la exoneración alcanzará al 35% de la aportación empresarial, así como a los conceptos de recaudación conjunta, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

2º) Siempre que, a 29 de febrero de 2020, **tuvieran 50 o más personas trabajadoras** (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración alcanzará al 25% de la aportación empresarial, durante los meses de julio, agosto y septiembre.

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

25. Si se renuncia de forma expresa a un ERTE por causas ETOP, ¿subsisten las exoneraciones de cuotas empresariales?

No. La renuncia expresa al ERTE por causas ETOP presentada ante la Autoridad Laboral determina la finalización de las exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la TGSS esta renuncia expresa al ERTE por causas ETOP de que se trate.

26. Ya se trate de unos supuestos u otros, ¿hay que pedir las exoneraciones de cuotas que resulten de aplicación?

Sí. Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada y presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los ERTE por causas ETOP de que se trate.

27. En concreto, ¿cuándo ha de llevarse a cabo tal comunicación?

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 período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

28. En concreto, ¿cómo ha de llevarse a cabo tal petición?

La presentación de las declaraciones responsables y, en su caso, la comunicación de la renuncia al ERTE por causas ETOP de que se trate se deberán realizar a través del Sistema RED (Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo).

29 A tal efecto, ¿se establece algún mecanismo de control?

Sí. A los efectos del control de estas exenciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el SEPE, o en su caso, el ISM, proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de suspensión o reducción de jornada de que se trate. Por lo demás, se establecen cauces de comunicación al respecto entre la TGSS, el SEPE y el ISM.

No obstante, en el caso de los trabajadores a los que no se haya reconocido la prestación por desempleo será suficiente la verificación del mantenimiento del trabajador en la situación asimilada a la de alta prevista al efecto.

30. Las exoneraciones de cuotas que en su caso resulten aplicables, ¿afectan a la carrera de seguro de la persona trabajadora?

No. Las citadas exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20.1 la LGSS.



31. ¿Quién asume el impacto económico de las señaladas exoneraciones de cuotas empresariales?

Las señaladas exoneraciones de cuotas seguirán siendo a cargo de 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.

32. ¿Podría ampliarse más allá de septiembre de 2020 las exoneraciones de cuotas señaladas?

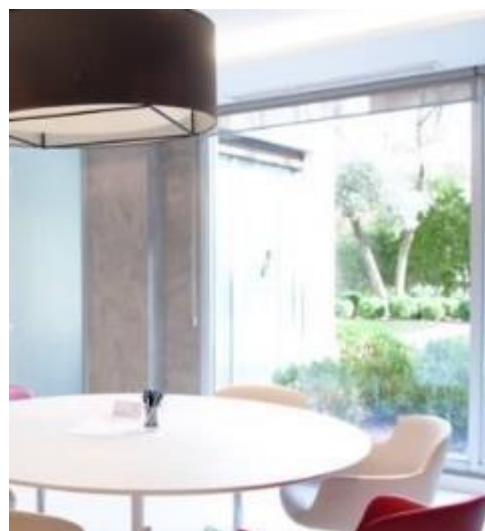
Aunque ello resulta siempre posible, a diferencia de lo establecido en el RD Ley 18/2020 no se establece ninguna previsión específica al respecto.

33. Respecto de los ERTE por causas ETOP que generen exoneraciones de cuotas en la Seguridad Social, ¿resulta de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo previsto en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020?

Sí. El compromiso de mantenimiento del empleo previsto en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020 resulta aplicable a todos los ERTE por causas ETOP que se beneficien de exoneraciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social. No así en caso contrario.

34. Respecto de los ERTE por causas ETOP que no generen exoneraciones de cuotas en la Seguridad Social, ¿resulta de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo previsto en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020?

No. Respecto de estos ERTE no resultaría de aplicación dicho compromiso de mantenimiento del empleo.



35. Al margen de lo establecido en la citada disposición, ¿cuándo comenzaría a computar para este tipo de ERTE el plazo de seis meses del compromiso de mantenimiento del empleo?

Para las empresas con ERTE por causas ETOP que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir del 27 de junio de 2020, el plazo de 6 meses del compromiso de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde el 27 de junio de 2020.

36. ¿Qué empresas no podrían acogerse a los ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RD Ley 24/2020?

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 ERTE por causas ETOP derivados del COVID-19 en los términos indicados por el RD Ley 24/2020.

37. Las empresas de 50 o más personas trabajadoras que puedan acogerse a los ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RD Ley 24/2020, ¿podrán proceder al reparto de dividendos?

No. Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTE por causa ETOP en los términos previstos por el RD Ley 24/2020 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 ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social y han renunciado a ella.

En cualquier caso, no se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

38. Las empresas de menos de 50 personas trabajadoras que puedan acogerse a los ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19 con el alcance y términos indicados por el RDley 24/2020, ¿podrán proceder al reparto de dividendos?

Sí. La limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras (o asimiladas a las mismas) en situación de alta en la Seguridad Social.

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

La específica previsión contemplada en el artículo 2 del RDley 9/2020 relativa a que las causas ETOP de los ERTE tramitados según lo previsto en el artículo 23 del RDley 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 septiembre de 2020.

40. ¿Hasta cuándo se entiende vigente la medida prevista en el artículo 5 del RDley 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 RDley 9/2020 en los supuestos de ERTE por causas ETOP, se mantiene vigente hasta el 30 de septiembre 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