

LOS ERTES TRAS EL DECRETO-LEY 30/2020 COVID-19



ÍNDICE

LOS ERTES TRAS EL DECRETO-LEY 30/2020 COVID-19

- ERTES en crisis Covid-19 antes del Decreto-Ley 30/2020.
- ERTES en crisis Covid-19 después del Decreto-Ley 30/2020.
- Prórroga de los ERTES por fuerza mayor vigentes del art. 22 DL 8 hasta el 31/01/2021.
- Prórroga de las reglas específicas de los ERTE ETOP relacionados con Covid-19 del art. 23 DL 20 hasta el 31/01/2021.
- Nuevos ERTES por fuerza mayor de impedimento de actividad.
- Nuevos ERTES por fuerza mayor de limitaciones de actividad.
- Prórroga de la prohibición de despido y de la interrupción de duración de contratos temporales de afectados por ERTES hasta el 31/01/2021.
- Restricciones de horas extraordinarias, contrataciones laborales y externalizaciones.
- Formación de los afectados por ERTE.
- Gestión de las prestaciones de desempleo.
- Protección social específica de fijos discontinuos o periódicos.

1. LOS ERTES EN CRISIS COVID-19 ANTES DEL DECRETO-LEY 30/2020

El Decreto-Ley 8/2020 (BOE 18 de marzo, DL 8) articuló, como respuesta laboral y social al impacto de la pandemia de Covid-19, dos tipos de ERTE suspensivos o de reducción de jornada:

- **ERTE por Fuerza Mayor del art. 22 DL 8 con causa directa en pérdida de actividad, como consecuencia del Covid-19, y en el marco del conjunto de restricciones de transporte, movilidad y falta de suministros derivadas del confinamiento:**
 - Estos ERTES necesitaron, en su momento, de autorización administrativa por resolución o silencio positivo.
 - Fueron prorrogados en dos ocasiones: hasta el 30/06 por el Decreto-Ley 18/2020 (BOE 13 mayo, DL 18) y hasta el 30/09 por el Decreto-Ley 24/2020 (BOE 27 junio, DL 24).
 - Estos ERTES tuvieron exoneraciones de cuotas sociales empresariales con las condiciones y régimen jurídico, en cada secuencia temporal, del art. 24 DL 8, art. 4.2 DL 18 y art. 4.1 DL 24.
 - Estas exoneraciones están vinculadas a la cláusula de mantenimiento del empleo de 6 meses tras el inicio de actividad de la DA 6ª DL 8, luego delimitada por la DF 3ª DL 18. Los trabajadores tienen protección social por desempleo, con reposición de las prestaciones, en el marco del art. 25 DL 8, 3 DL 18 y 3 DL 24.
- **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) relacionadas con el Covid-19, con unas reglas específicas en el art. 23 DL 8:**
 - Estos ERTES fueron acordados con la representación de los trabajadores o, en su caso, decididos tras consultas con una comisión ad hoc, con la duración correspondiente.
 - Estos ERTES tuvieron exoneraciones de cuotas sociales empresariales con las condiciones y régimen del art. 4.2 DL 24.
 - Los trabajadores tienen también protección social por desempleo, con reposición de las prestaciones, de manera igual a un ERTE por fuerza mayor.
 - En este contexto, el art. 2 del Decreto-Ley 9/2020 (BOE 28 de marzo, DL 9) declaró que la fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan estos ERTES de los arts. 22 y 23 DL 8 no se pueden entender como causas justificativas de despido ni de extinción del contrato de trabajo.
 - De igual modo, el art. 5 DL 9 procedió a la interrupción de la duración de contratos temporales de trabajadores afectados por estos ERTES.
 - Los arts.1.3 y 2.5 DL 24 establecieron también restricciones a la realización de horas extraordinarias, contratación laboral y externalización de actividad de las empresas con estos ERTES por fuerza mayor o ETOP relacionados con Covid-19. Tan sólo cabe contratar o firmar contratos cuando los afectados por el ERTE no puedan, por formación, capacitación o razones objetivas, desarrollar las funciones Encomendadas.

2. LOS ERTES EN CRISIS COVID-19 DESPUÉS DEL DECRETO-LEY 30/2020

El reciente Decreto-Ley 30/2020 (BOE 30 de septiembre, DL 30) es una continuidad de esta legislación laboral y social ante la crisis de Covid-19, e incluye las siguientes medidas de ERTES.

Prórroga de los ERTES por fuerza mayor vigentes del art. 22 DL 8 hasta el 31/01/2021

- El art. 1 DL 30 prorroga los ERTES por fuerza mayor del art. 22 DL 8 vigentes **hasta el 31/10/2021**.
- La DA 1ª DL 30 articula **exoneraciones de cuotas sociales empresariales en sectores con elevada tasa de cobertura y reducida tasa de recuperación de actividad** del Anexo DL 30 -se enumera su código CNAE- y a negocios que dependan, indirectamente o en su mayoría, de estas empresas o que formen parte de su cadena de valor.
 - Este segundo supuesto se da en **empresas cuya facturación durante 2019 sea de, al menos, el 50 por 100** en operaciones con empresas del Anexo DL 30 o cuya actividad real dependa indirectamente de estas empresas. Además, deben recibir, previa solicitud, una **acreditación de la autoridad laboral por resolución o silencio positivo**.
 - **La exoneración de cuotas** opera en trabajadores que reinicien su actividad, a partir del 1/10/2020, o mantengan su actividad suspendida entre el 1/10/2020 y el 31/01/2021 con las condiciones y régimen del la DA 1ª.4 DL 30.
 - **En empresas de menos de 50 trabajadores**, 85 por 100 en estos cuatro meses, y en empresas de más de 50 trabajadores, 75 por 100 en estos cuatro meses.
- De acuerdo con el art.5.1 DL 30, **se prorroga hasta el 31 de enero de 2021 la cláusula de mantenimiento de empleo durante 6 meses** desde el inicio de la actividad, con la penalización de pago de las cuotas exoneradas en caso de incumplimiento.
 - **La norma sigue sin aclarar sin el pago ante incumplimientos es proporcional a los despedidos o total**.
 - Además, el art.5.2 DL 30, declara que **las empresas que soliciten y disfruten de estas nuevas exoneraciones quedan comprometidas a un nuevo período de seis meses de garantía de empleo** desde el inicio de actividad.

Prórroga de las reglas específicas de los ERTE ETOP relacionados con Covid-19 del art. 23 DL 20 hasta el 31/01/2021

El art. 3.1 DL 30 prorroga las reglas específicas de **ERTE ETOP** relacionadas con Covid-19 del art. 23 DL 20 **hasta el 31/10/2021**:

- **Los ERTE ETOP relacionados con Covid-19 tienen la duración correspondiente a cada uno de ellos.** Cabe pactar con los representantes de los trabajadores, con estas reglas específicas, una prórroga, como prevé el art.3.4 DL 30, ampliando su duración inicial.
- **Estando vigente un ERTE por fuerza mayor cabe tramitar y decidir un ERTE ETOP relacionado con Covid-19 con estas reglas específicas,** conforme aclara el art. 3.2 DL 30. Se avalan así tránsitos de ERTE por fuerza mayor a ERTE ETOP relacionado con Covid-19.
- **En las actividades del Anexo DL 30 o en actividades acreditadas dependientes de las mismas o de la cadena de valor,** si se transita de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP relacionado con Covid-19, **se aplican las mismas exoneraciones de cuotas sociales que en fuerza mayor** del supuesto anterior, como declara la DA 1ª.3.b y d DL 30. Estas exoneraciones operan también en ERTE ETOP de actividades del Anexo DL que ya las recibían en virtud del art.4.2 DL 24, como prevé la DA 1ª.3.C DL 30.
 - Las **nuevas exoneraciones** están vinculadas al mantenimiento de empleo en 6 meses desde inicio de actividad como en el supuesto anterior.
 - Los **trabajadores mantienen el 70 por 100 de la base reguladora** en la prestación por desempleo, en virtud del art. 8.4 DL 30, hasta el 31/01/2021. También se mantiene vigente, por el art. 8.1 DL 30, la reposición de la prestación social hasta la misma fecha.

Se avalan tránsitos de ERTE por fuerza mayor a ERTE ETOP relacionado con Covid-19.

Nuevos ERTES por fuerza mayor de impedimento de actividad

- Las **empresas de cualquier actividad o sector** que, en el marco del art. 2.1 DL 30, vean impedido el desarrollo de su actividad en algunos de sus 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, **pueden solicitar la autorización administrativa de un ERTE suspensivo o de reducción de jornada por fuerza mayor** del art.47.3 ET debido a esta causa.
 - Es, por tanto, un nuevo ERTE específico por fuerza mayor.
 - Se necesita resolución administrativa expresa o por silencio positivo para adoptar las medidas de este ERTE. La duración del ERTE coincidirá con las nuevas medidas de impedimento de la actividad.
- Como declara el art. 2.1.a y b DL 30, se aplica, a solicitud de la empresa y hasta el 31 de enero de 2021, una **exoneración de cuotas sociales del 100 por cien en empresas de menos de 50 trabajadores y del 90 por 100 en empresas de más de 50 trabajadores**.
 - Las exoneraciones están **vinculadas al mantenimiento del empleo en 6 meses** tras inicio de actividad como en los supuestos anteriores.
 - Al ser nuevo ERTE y nuevas exoneraciones, **está clara la vinculación de 6 meses de garantía de empleo** luego cuando se inicie la actividad.
- Los **trabajadores tienen prestación de desempleo del 70 por 100 de la base reguladora y con reposición**, conforme a los arts.8.1 y 8.4 DL 30.

Para adoptar las medidas contempladas en los nuevos ERTE por fuerza mayor de impedimento de actividad se necesita resolución administrativa expresa o por silencio positivo.

Nuevos ERTES por fuerza mayor de limitaciones de actividad

- **Las empresas de cualquier sector o actividad**, en el marco del art. 2.2 DL 30, que vean limitado el desarrollo normal de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, a partir del 1/10/2020, **pueden solicitar autorización administrativa de un ERTE suspensivo o de reducción de jornada por fuerza mayor** del art. 47.3 ET debido a esta causa.
 - Se necesita resolución administrativa expresa o por silencio positivo para adoptar las medidas de este ERTE.
 - La duración del ERTE coincidirá con las nuevas medidas de limitación de la actividad.
- En **empresas de menos de 50 trabajadores**, se articulan **exoneraciones de cuotas sociales** del 100 por cien en octubre, 90 por cien en noviembre, 85 por cien en diciembre y 80 por cien en enero. En empresas de más de 50 trabajadores, dichas exoneraciones serán, respectivamente, del 90, 80, 75, y 70 por cien.
 - **Las exoneraciones están vinculadas al mantenimiento de empleo en 6 meses** tras inicio de actividad como en supuestos anteriores. Al ser nuevo ERTE y nuevas exoneraciones, está clara la vinculación de 6 meses de garantía de empleo luego cuando se inicie la actividad.
- **Los trabajadores tienen prestación de desempleo del 70 por cien de la base reguladora y con reposición**, conforme a los arts.8.1 y 8.4 DL 30.

Prórroga de la prohibición de despido y de la interrupción de la duración de los contratos temporales de afectados por ERTES hasta el 31/01/2021

De acuerdo con el art. 6 DL 30, los arts. 2 y 5 DL 9, se prorrogan hasta el 31/10/2021. Se trata de la antes expuesta prohibición de despido por causa de los ERTES de los arts. 22 y 23 DL y de la interrupción de contratos temporales de afectados por ERTE.

Restricciones de horas extraordinarias, contrataciones laborales y externalizaciones

El art. 7 DL 30 mantiene las restricciones, ya incluidas en los arts. 1.3 y 2.5 DL 24, de las horas extraordinarias, contrataciones laborales y externalizaciones durante la duración y vigencia de los ERTES por fuerza mayor y ETOP por Covid-19. **Tan sólo se puede contratar o firmar contrata en actividades que los afectados por ERTE no puedan realizar por capacitación, formación o alguna razón objetiva.**

Formación de los afectados por ERTE

En este apartado, es novedosa la incorporación en la DA 3ª DL 30 de la consideración de colectivo prioritario de los afectados por estos ERTES en el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo. **Se recomienda adoptar en 3 meses adaptaciones en este sistema para integrar a este colectivo en la formación con programas específicos.**

Gestión de las prestaciones de desempleo

Se ha venido apuntando que todos los trabajadores afectados por estos ERTES suspensivos o de reducción de jornada tienen prestaciones de desempleo con 70 por cien de la base reguladora y reposición. El sistema de gestión de estas prestaciones está previsto en el art.8.2 y 3 DL 30, y se recomienda **deberes a las empresas:**

- El art. 8.2 DL 30 establece que las empresas afectadas por la prórroga de los ERTES por fuerza mayor del art. 22 DL 8 y aquellas que estén aplicando un ERTE ETOP relacionado con Covid-19 del art. 23 DL 8, **deberán formular nueva solicitud colectiva de prestaciones de desempleo al SEPE antes del 20/10/2020.**
 - Las empresas que decidan **renunciar** a estos ERTES deben **comunicarlo a la entidad gestora.**
 - Las empresas que **desafecten a alguno/s trabajadores** deben **comunicar la baja en la prestación social a la entidad gestora.**
 - El art.8.3 DL 30 declara que las empresas con ERTE ETOP relacionado con Covid-19 del art. 23 DL 8 en los que la decisión empresarial se comunique a la autoridad laboral tras la entrada en vigor del DL 30, 30/09/2020, **deben formular solicitud colectiva de prestaciones de desempleo, en representación de los trabajadores, ante el SEPE.**
-

Protección social específica de fijos discontinuos o periódicos

Mención final merece la **protección social específica regulada en el art. 9 DL 30 de los fijos discontinuos o periódicos afectados por ERTES** de los arts. 22 y 23 DL 8, cuando dejen de estar afectados por alcanzarse la fecha en que hubieran finalizado la actividad.

- Ya el art. 25.6 DL 8 preveía estas situaciones con una prestación extraordinaria de desempleo de 90 días, ahora ampliable desde la finalización de dicho período hasta el 31/01/2021, en virtud del art. 9.5 DL 30.
 - Esta prestación extraordinaria se recibe si estas personas continúan desempleadas y sin derecho a percibir prestación de desempleo o se agote antes de dicha fecha. En estos casos también corresponde a la empresa la solicitud colectiva de estas prestaciones de desempleo ante el SEPE.
-



Calle Jorge Juan, 35. 28001 MADRID
Tel.: +34 91 590 39 94
madrid@abdonpedrajas.com