

Análisis del expediente de regulación temporal de empleo (**ERTE**) en el marco de la crisis del **Coronavirus**



Gonzalo Núñez

gonzalonunez@bardajihonrado.com

www.bardajihonrado.com

CONTENIDO

- » ERTE de fuerza mayor y el supuesto del Covid-19
- » Tramitación de los ERTE de fuerza mayor por Covid-19
- » La resolución administrativa en los ERTE de fuerza mayor
- » Los ERTE ETOP y el Covid-19
- » Tramitación de los ERTE ETOP por Covid-19
- » Pasos tras la resolución administrativa o la decisión empresarial
- » La cuestión del mantenimiento del empleo



1

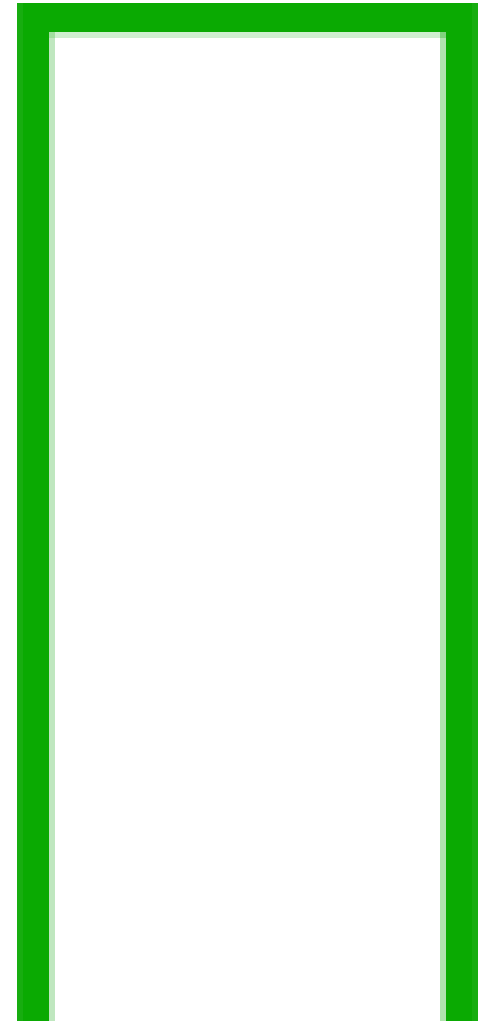
LOS ERTE DE FUERZA MAYOR Y EL SUPUESTO DEL COVID-19

ERTE Fuerza Mayor



La fuerza mayor. Concepto general

- » La fuerza mayor requiere siempre su constatación por la autoridad laboral (art. 51.7 ET y 31.3 RD 1483/2012)
- » No hay definición legal de fuerza mayor, pero debe tratarse de:
 - Un hecho externo a la empresa
 - Independiente de su voluntad
 - Fuera de sus posibilidades de intervención
 - Que impide, de forma directa o indirecta, la continuidad de la actividad laboral para los trabajadores afectados
- » Situaciones catastróficas (terremotos, maremotos, incendios, inundaciones, plagas, explosiones, tormentas de viento y mar,...) huelgas imprevisibles, decisión administrativa ajena a la voluntad y a la actuación empresarial ("*factum principis*").



El COVID-19 como fuerza mayor

CONSECUENCIA	OBJETIVA (U OBJETIVABLE)	SUBJETIVA (SUJETA A ACREDITACIÓN)
Directa e inmediata	Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria	---
Directa mediata	Suspensión o cancelación de actividades (CNAE's)	Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías [-> causa amplia que da amparo a muchos supuestos]
	Cierre temporal de locales de afluencia pública (CNAE's)	Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad



Comparación fuerza mayor covid-19 / fuerza mayor

FUERZA MAYOR COVID-19	FUERZA MAYOR
<ul style="list-style-type: none">• Sin período de consultas• Plazo máximo tramitación: 5 días• Informe de la ITSS no preceptivo• Exención al 75% o 100% de la cotización• Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo “consumido”• Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivos)	<ul style="list-style-type: none">• Sin período de consultas• Plazo máximo tramitación: 5 días.• Informe de la ITSS preceptivo• No hay exención en la cotización, salvo supuestos específicos (Reales Decreto-ley 16/2014, 11/2019).• Desempleo reconocido solo a los afectados con carencia requerida sin reposición de lo “consumido” (salvo supuestos específicos OM TMS/1175/2019, de 4 de diciembre)• Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivos)



2. TRAMITACION DE LOS ERTE DE FUERZA MAYOR POR COVID-19

ERTE Fuerza Mayor



Tramitación del expediente

1. INICIACIÓN POR LA EMPRESA ANTE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE (PRESENTACIÓN ELECTRÓNICA)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO
<ul style="list-style-type: none">• Cuando la medida afecte a trabajadores de centros de trabajo situados en una sola Comunidad Autónoma.• Cuando la medida afecta a trabajadores correspondientes a centros de trabajo de dos o más Comunidades Autónomas, pero en una de ellas se concentre al menos el 85% de los afectados (esa será la CCAA competente)	<ul style="list-style-type: none">• Dirección General de Trabajo (Ministerio de Trabajo y Economía Social), cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas (y en ninguna de ellas se concentre el 85% o más de los afectados), así como cuando presten servicios en Departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la Administración General del Estado• En el caso de centros de trabajo en Ceuta o Melilla, la Delegación del Gobierno.



Tramitación del expediente

2. LA COMUNICACIÓN SE ACOMPAÑARÁ:

- » Del **formulario de comunicación** de la concurrencia de causa mayor (modelo en general similar en todas las CCAA y que suele ser el mismo que para ERE's y ERTE's no vinculados al Covid-19)
- » La **relación de trabajadores** afectados según modelo oficial
- » **Informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19
- » **Documentación acreditativa** de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 (además del RD de declaración del estado de alarma y, en su caso, las Órdenes de las CCAA de cese de actividades, declaración censal / Inscripción en Seguridad Social de la empresa –a efectos del CNAE- y documentos concretos que acrediten la pérdida de actividad por el COVID-19)
- » Algunas Autoridades Laborales (entre ellas la DGT del Ministerio de Trabajo y Economía Social) incluyen como documento a aportar la comunicación de la solicitud de suspensión por fuerza mayor a la RLT y trabajadores.

Situación probable: filtro por CNAE de modo que se produzca “automatismo administrativo” en empresas cuyo CNAE del código de cuenta de cotización se corresponda con el de las actividades del Anexo del RD 463/2020. Para el resto, revisión más detallada de las conexiones entre Covid-19 y pérdida de actividad.



Tramitación del expediente

3. LA EMPRESA DEBERÁ COMUNICAR SU SOLICITUD

- » A las **personas trabajadoras** (aunque no se especifica, ha de entenderse que solo a las afectadas)
- » A la **RLT**, si existe, a la que se debe acompañar la documentación presentada ante la Autoridad Laboral (aunque no se especifica, ha de entenderse que es la RLT del centro o centros de trabajo a los que corresponden los trabajadores afectados. Si existe comité intercentros, si este debería recibir la misma información y documentación en función de lo que se haya establecido en el convenio colectivo en el que se haya pactado su creación).

Debe tenerse en cuenta en relación con los trabajadores afectados:

- Deben corresponder a puestos de trabajo en los que no sean aplicables medidas de flexibilidad alternativas y prioritarias como el teletrabajo (art. 5 RD-ley 8/2020).
- Por tanto hay que justificar en el informe, aunque no lo exija directamente el RD-ley 8/2020, los **criterios de selección**



Tramitación del expediente

4. DURACIÓN DE LA MEDIDA

- » Algunas autoridades Laborales entienden que debe **estar vinculada a la duración del estado de alarma** (ej. Andalucía) pero eso supone desconocer la facultad de las propias autoridades sanitarias de las CCAA para establecer incluso períodos más amplios o el hecho de que si el Covid-19 ha afectado directamente a la plantilla de la empresa, la fuerza mayor para la empresa pueda mantenerse más tiempo.
- » El propio Real decreto-ley indica que las medidas previstas en el presente real decreto ley mantendrán su vigencia durante **el plazo de un mes desde su entrada en vigor**, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley
- » No obstante, a día de hoy, **parece adecuado –dada la posible posición de las distintas autoridades laborales- vincular la suspensión a la duración que en cada momento esté establecida para el estado de alarma (actualmente 11/04/2020)**, porque **no hay otra fecha cierta de terminación de la situación excepcional** y, todo ello, sin perjuicio de que se vuelva a formular nuevo procedimiento de suspensión o reducción de jornada por cada prórroga del estado de alarma que se acuerde.

[Algunas Autoridades Laborales (DG Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economías) indican que debe hacerse constar el compromiso de mantenimiento del empleo]



3. LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS ERTE DE FUERZA MAYOR

ERTE Fuerza Mayor



La resolución administrativa en los expedientes de fuerza mayor

- » La resolución de la autoridad laboral se dictará en el **plazo de 5 días hábiles desde la solicitud**
- » La resolución debe limitarse a **constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor** alegada por la empresa
- » **Puede solicitarse previo informe de la Inspección** de Trabajo y Seguridad Social, aunque lo probable es que en un gran número de los casos no se solicite (algunas Autoridades Laborales – Illes Balears- han indicado que no van a solicitarlo)
<https://www.lavanguardia.com/local/baleares/20200319/474263537779/el-govern-informa-a-graduados-sociales-abogados-y-gestorias-como-gestionar-los-erte.html>
- » Frente a la resolución desestimatoria puede **interponerse recurso de alzada** (la resolución de la Autoridad Laboral no pone fin a la vía administrativa), y desestimado este, **formular demanda** ante la jurisdicción social por el procedimiento del art. 151 de la Ley 36/2011 (la misma demanda puede ser interpuesta por los trabajadores si no están conformes con la aplicación de la suspensión).



El silencio administrativo en los expedientes de fuerza mayor

Artículo 21. Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

- » Las Administraciones Públicas **deben publicar y mantener actualizadas en el portal web**, a efectos informativos, las relaciones de procedimientos de su competencia, con indicación de los **plazos máximos de duración** de los mismos, así como de los **efectos que produzca el silencio administrativo**

(no todas las CCAA informa en sus portales sobre el sentido del silencio administrativo)

Artículo 24. Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

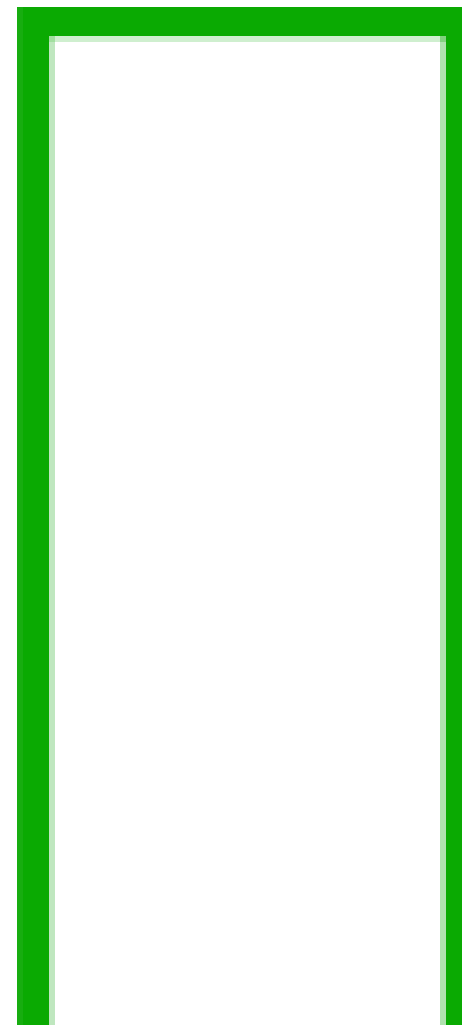
- » En los procedimientos **iniciados a solicitud del interesado**, sin perjuicio de la resolución que la Administración, **el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado resolución expresa, legitima al interesado o interesados para entenderla estimada por silencio administrativo**, excepto en los supuestos en los que una norma con rango de ley o una norma de Derecho de la Unión Europea o de Derecho internacional aplicable en España establezcan lo contrario. Cuando el procedimiento tenga por objeto el acceso a actividades o su ejercicio, la ley que disponga el carácter desestimatorio del silencio deberá fundarse en la concurrencia de razones imperiosas de interés general.



El silencio administrativo en los expedientes de fuerza mayor

En los ERTE's de fuerza mayor -> SILENCIO POSITIVO o ESTIMATORIO (en el Portal de la Junta de Castilla-La Mancha se indica que es desestimatorio)

- » La estimación por silencio administrativo tiene a todos los efectos la consideración **de acto administrativo finalizador del procedimiento**. La desestimación por silencio administrativo tiene los solos efectos de permitir a los interesados la interposición del recurso administrativo o contencioso-administrativo que resulte procedente.
- » Los actos **administrativos producidos por silencio administrativo se podrán hacer valer** tanto ante la Administración como ante cualquier persona física o jurídica, pública o privada.
- » Estos actos producen **efectos desde el vencimiento del plazo máximo** en el que debe dictarse y notificarse la resolución expresa sin que la misma se haya expedido, y su **existencia puede ser acreditada** por cualquier medio de prueba admitido en Derecho, incluido el **certificado acreditativo del silencio producido**.
- » Este **certificado se expedirá de oficio por el órgano competente** para resolver en el plazo de **quince días** desde que expire el plazo máximo para resolver el procedimiento.
- » Sin perjuicio de lo anterior, **el interesado podrá pedirlo en cualquier momento, computándose el plazo indicado anteriormente desde el día siguiente a aquél en que la petición tuviese entrada en el registro electrónico** de la Administración u Organismo competente para resolver



4. LOS ERTE ETOP Y EL COVID-19

ERTE ETOP



Las causas ETOP. Concepto general

- » Se entienden por **causas económicas** las fundamentadas en los **resultados de la empresa** y de los que se desprenda **una situación económica negativa**.
- » Se está ante esa situación cuando existan pérdidas o la previsión de que se produzcan, o cuando se produzca la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose, en todo caso, persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- » Constituyen **causas técnicas** los cambios producidos en el ámbito de los medios o instrumentos de producción que afecten temporalmente a las necesidades de mano de obra.
- » Son **causas organizativas** los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción que requieran, temporalmente, menos mano de obra.
- » Las **causas productivas** concurren cuando se producen **cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa** pretende colocar en el mercado, tratando la medida suspensiva de ajustar el requerimiento de mano de obra a la carga de trabajo realmente existente.

[Debe acreditarse la causa ETOP, aun cuando se presuponga el impacto de la situación actual extraordinaria derivada de las medidas de control de propagación del COVID-19]



El covid-19 como causa productiva

La causa productiva, que es esencialmente la que concurre en la mayor parte de las empresas afectadas indirectamente por esta situación excepcional, vendrá producida por reducción temporal de la demanda como consecuencia del COVID-19.

CONSECUENCIA	SUBJETIVA (SUJETA A ACREDITACIÓN)
Indirecta del Covid-19	Descenso del volumen de pedidos, ventas, contrataciones, número de servicios a prestar, clientes a atender u obras a ejecutar originando un desequilibrio entre las necesidades productivas de la empresa y la mano de obra disponible, lo que obliga al empresario a ajustar temporalmente el sobredimensionamiento de su plantilla, adaptándola a las necesidades de trabajo reales.
	En las empresas dedicadas a la prestación de servicios a terceros, la rescisión de una contrata o la reducción de su objeto , por causas ajenas a la voluntad de la contratista o reducción importante del objeto de la contrata.



5.

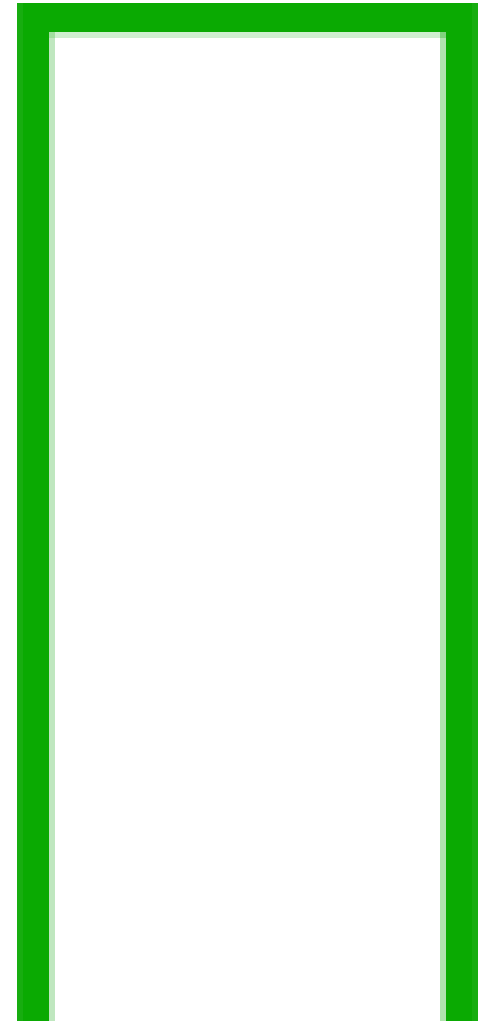
TRAMITACION DE LOS ERTE ETOP POR COVID-19

ERTE ETOP



Tramitación del expediente

1. Se inicia por **comunicación a la RLT (o quien deba sustituirles en la negociación) y a la autoridad laboral** (ver cuadro resumen sobre autoridad competente para ERTE de fuerza mayor) de la **apertura del período de consultas** y:
 - a) La especificación de las **causas** que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
 - b) **Número y clasificación profesional de los trabajadores** afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
 - c) **Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año**. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
 - d) **Concreción y detalle de las medidas** de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - e) **Criterios tenidos en cuenta para la designación** de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - f) **Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores** o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - g) **Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora** o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.



Tramitación del expediente

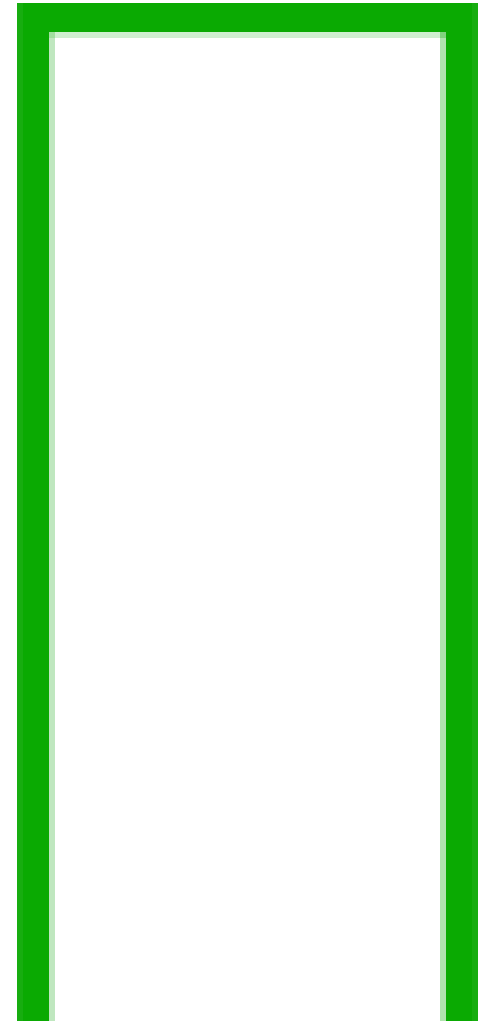
2. Se acompañará a la comunicación una memoria explicativa y la documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas que será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa (en particular lo relativo a los cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado).
3. En el supuesto de que **no exista RLT**, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los **sindicatos más representativos y representativos del sector** al que pertenezca la empresa y **con legitimación para formar parte de la comisión negociadora** del convenio colectivo de aplicación
4. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por **tres trabajadores de la propia empresa**, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
En todo caso, la comisión representativa deberá estar **constituida en el improrrogable plazo de 5 días**. Efectuadas las correspondientes comunicaciones, de no constituirse la comisión negociadora, la empresa podrá continuar con la tramitación del expediente.

[Para evitar prolongar la tramitación, o su paralización, parece aconsejable una comunicación paralela a sindicatos y trabajadores]



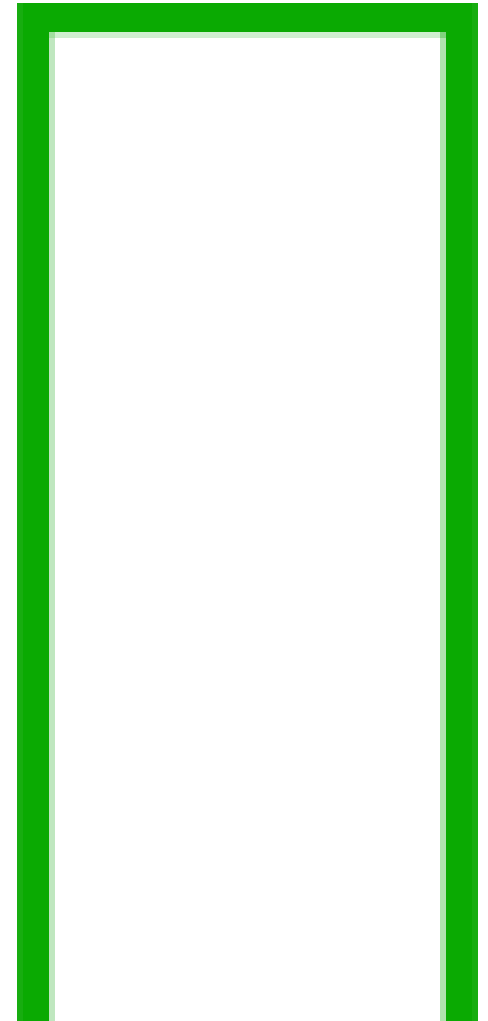
Tramitación del expediente

5. A la apertura del periodo de consultas se fijará un **calendario de reuniones** a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.
Salvo pacto en contrario, la **primera reunión** se celebrará en un **plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación**.
6. El periodo de consultas tendrá una **duración no superior a siete días**. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, **dos reuniones**, separadas por un **intervalo no superior a siete días ni inferior a tres**. No obstante, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.
7. De todas las reuniones **se levantará acta**, que firmarán todos los asistentes.
8. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial inicial, en el plazo máximo de **quince días** a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo



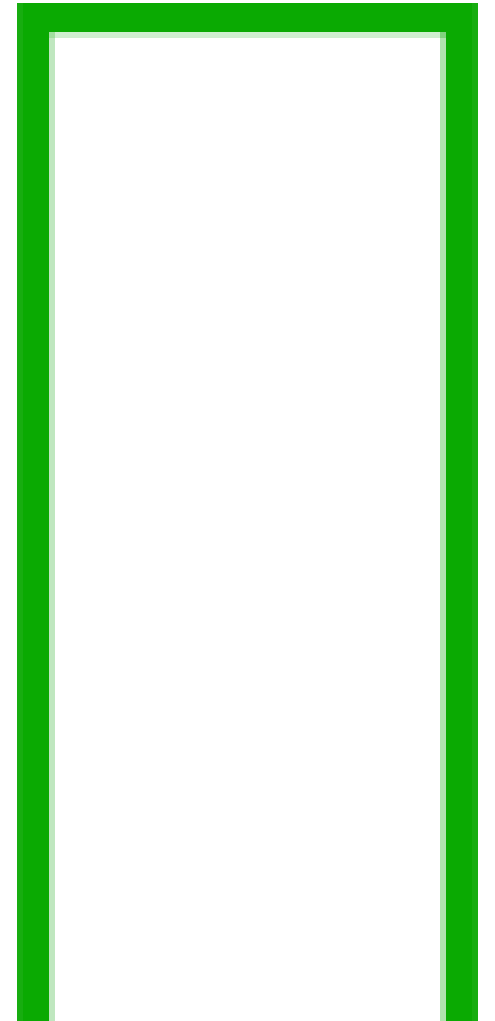
Tramitación del expediente

9. El **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de **siete días**.
10. La comunicación deberá contemplar el **calendario con los días concretos de suspensión** de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.
11. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará **el porcentaje de disminución temporal** (entre un 10 y un 70%), computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.
12. Tras la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral, el empresario podrá proceder a **notificar individualmente a los trabajadores afectados** la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior



Tramitación del expediente

12. El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.
13. La adopción de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados (salvo pacto en contrario).
14. Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.



6.

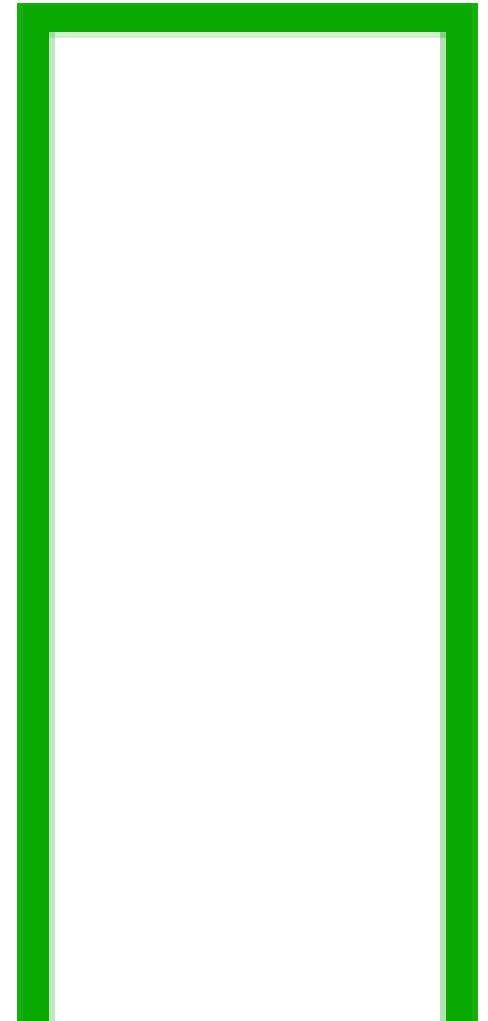
PASOS TRAS LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA O LA DECISIÓN EMPRESARIAL

ERTE FUERZA MAYOR y ERTE ETOP COVID-19



Trámites posteriores a la resolución administrativa (positiva) o decisión de la empresa

1. La empresa comunica la medida (autorizada en cuanto a la concurrencia de la causa si se trata de ERTE de fuerza mayor), a los trabajadores y a la RLT.
2. La Autoridad Laboral en caso de ERTE de fuerza mayor (debe entenderse que también en los supuestos de silencio negativo, a instancia en este caso de la empresa) como en el de causa ETOP comunica la autorización o decisión empresarial al SEPE
3. Conforme al RD 625/1985 y la Orden ESS/982/2013, de 20 de mayo, la empresa comunica al SEPE la resolución de la autoridad laboral - si se trata de un expediente por causa de fuerza mayor- o el contenido de la decisión de suspensión o reducción a través de certific@2. La comunicación debe realizarse “antes de hacerse efectivas las medidas de suspensión del contrato, reducción de jornada o extinción de la relación laboral” [-> *previsión no compatible con el caso de los ERTE's de fuerza mayor*].
4. El/la trabajador/a no tiene que solicitar la prestación pero sí darse de alta en el Servicio Empleo de la CCAA como demandante de empleo.
5. La empresa ha de proceder al pago delegado de las prestaciones por desempleo (en las mismas condiciones que abonaría los salarios pero en la cuantía correspondiente al desempleo) en el caso de reducción de jornada.



Trámites posteriores a la resolución administrativa (positiva) o decisión de la empresa

5. La empresa, en los ERTE de fuerza mayor, comunicará a la TGSS la aplicación de la exoneración del art. 24 del RD-ley 8/2020 con la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.
6. A efectos del control por la TGSS de la exoneración de cuotas en los ERTE de fuerza mayor, será suficiente la verificación de que el SEPE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.
7. La TGSS ha publicado el **Boletín Noticias RED 4/2020 de 18/3/20**: *“La identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada, a la que se refiere el apartado 3 del artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020, se efectuará a través de los valores del campo TIPO INACTIVIDAD que se indican a continuación:*

V: SUSPENSION TOTAL ERE. COVID19

W: SUSPENSION PARCIAL ERE. COVID19

X: SUSPENSION PARCIAL ERE+HUELGA COVID19

La anotación de los anteriores valores implicará la aplicación de las siguientes peculiaridades de cotización:

** Tipo de Inactividad V: Exoneración de cuotas –Tipo Peculiaridad Cotización (TPC) 37– y No ingreso de la cuota de la persona trabajadora –TPC 17–.*

** Tipo de Inactividad W y X: Exoneración de cuotas –Tipo Peculiaridad Cotización (TPC) 15– y No ingreso de la cuota de la persona trabajadora –TPC 18–.*



Comparación

Fuerza mayor COVID-19 / Casusas ETOP COVID-19.

FUERZA MAYOR COVID-19	CAUSAS ETOP COVID-19
<ul style="list-style-type: none">• Sin período de consultas• Plazo máximo tramitación: 5 días (resolución Autoridad Laboral)• Informe de la ITSS no preceptivo• Exención al 75% o 100% de la cotización• Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo “consumido”• Efectos desde la fecha del hecho causante (retroactivos)	<ul style="list-style-type: none">• Con período de consultas reducido• Plazo tramitación: de 6 a 13 días.• Informe de la ITSS no preceptivo• No hay exención en la cotización• Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo “consumido”• Efectos desde la fecha de comunicación de la decisión empresarial final a la autoridad laboral, salvo que la empresa fije otra fecha posterior.



Comparación

Causas ETOP COVID-19 / Causas ETOP

CAUSAS ETOP COVID-19	CAUSAS ETOP
<ul style="list-style-type: none">• Período de consultas reducido máximo 7 días• Número mínimo de reuniones: 2 separadas por intervalo no inferior a 3 ni superior a 7 días (salvo pacto entre las partes o acuerdo final previo).• Informe de la ITSS no preceptivo• No hay exención en la cotización• Desempleo reconocido a todos los afectados, tenga o no carencia, con reposición de lo “consumido”• Efectos desde la fecha de comunicación de la decisión empresarial final a la autoridad laboral, salvo que la empresa fije otra fecha posterior.	<ul style="list-style-type: none">• Período de consultas máximo 15 días• Número mínimo de reuniones: 2 separadas por intervalo no inferior a 3 ni superior a 7 días (salvo pacto entre las partes o acuerdo final previo).• Informe de la ITSS preceptivo• No hay exención en la cotización• Desempleo reconocido solo a los afectados con carencia requerida sin reposición de lo “consumido”• Efectos desde la fecha de comunicación de la decisión empresarial final a la autoridad laboral, salvo que la empresa fije otra fecha posterior.



7. MEDIDAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN Y DESEMPLEO

Suspensión temporal o reducción de jornada por fuerza mayor o causas ETOP



Medidas en materia de cotización en ERTE por fuerza mayor

Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a **fuerza mayor temporal** vinculada al COVID-19 la TGSS **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta**, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa:

- » En un **100%** si la empresa a **29 de febrero de 2020**, tuviera **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social.
- » En un **75%** si la empresa a **29 de febrero de 2020**, tuviera **50 trabajadores o más**, en situación de alta en la Seguridad Social

La **exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora**, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, se aplicará por la TGSS a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

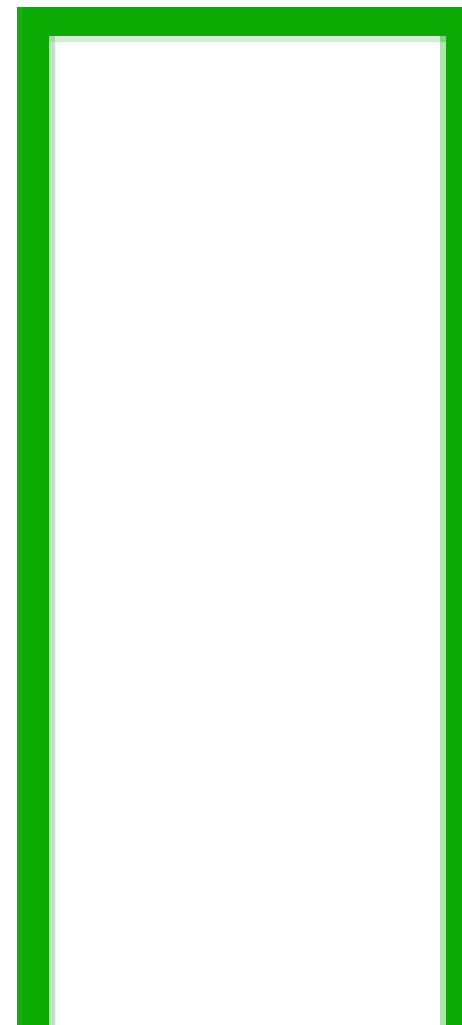
[Atención a la DA 6ª: compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses]



Medidas en materia de desempleo

Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en el artículo 22 (ERTE por fuerza mayor)

- a) El **reconocimiento del derecho a la prestación** contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas se efectuará **aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo** necesario para ello
- b) **No se computa el tiempo en que se perciba** la prestación por desempleo a los **efectos de consumir** los períodos máximos de percepción establecidos.
- c) Las medidas serán aplicables tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial se tuviera **suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo** como si se careciese del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- d) En todo caso, se reconocerá un **nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo**, siendo la base reguladora de la prestación será la resultante de computar el **promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados** o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
- e) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada



Medidas en materia de desempleo

En el caso de **trabajadores fijos discontinuos** y por aquellos que realizan **trabajos fijos y periódicos** que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto **suspendidos sus contratos de trabajo** como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, **podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días**, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, **hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior** en base al mismo contrato de trabajo.

En caso de ser el **primer año**, se estará a los **periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa**.

Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación

[Fijos discontinuos no convocados o llamados para su incorporación -> Despido objetivo (colectivo)]



8.

LA CUESTIÓN DEL MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

El compromiso para la aplicación de las medidas laborales



El compromiso de mantenimiento del empleo

Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán **sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad.

Se desconoce el alcance de esta obligación (las medidas del RD-ley 8/2020 en el ámbito laboral incluyen también el teletrabajo, la reducción de jornada o su adaptación):

- ¿Qué se entiende por mantener el empleo (y no el nivel de empleo)? ¿Solo de los afectados por la medida? ¿De toda la empresa?
- ¿Qué sucede si el empleo no se mantiene por causas ajenas a la voluntad de la empresa (fin de contratos temporales, bajas voluntarias, despidos disciplinarios u objetivos procedentes por causas ajenas a la situación de la empresa, jubilación, incapacidad permanente..)?
- ¿Qué consecuencias tiene el incumplimiento de este compromiso? ¿Pérdida de la exoneración de cuotas e ingreso (con recargo) de estas? ¿Responsabilidad de la empresa respecto de las prestaciones de desempleo reconocidas?
- ¿Cómo se aplica en el caso de reducción de jornada? ¿Y cuándo la suspensión afecta en distintos plazos a la plantilla?



LABORAL-SOCIAL

Esta web está especializada en **temas de derecho laboral en España**. Aquí podrá encontrar artículos de interés, noticias, sentencias y más información sobre el mundo laboral.

Además podrán suscribirse al **Boletín Gratuito de derecho laboral y social**.

» <https://www.laboral-social.com/> «

MUCHAS GRACIAS

