

ERTES DE FUERZA MAYOR POR IMPEDIMENTO DEL REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO: CRITERIO DE ACTUACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La persistencia de los efectos negativos de la COVID-19, en particular sobre las empresas y el empleo, como consecuencia de la aparición de nuevos focos de contagios y rebrotes está obligando, tanto al Gobierno Central como a los Gobiernos autonómicos, a adoptar nuevas restricciones y medidas suspensivas o limitativas en diferentes sectores o actividades para conseguir una prevención y contención que permitan seguir haciendo frente a la crisis sanitaria y evitar y minimizar los riesgos de la propagación.

Simultáneamente a estas medidas destinadas a combatir la COVID-19, se han aprobado, a través de varios Reales Decretos-leyes, una serie de medidas laborales destinadas a evitar la destrucción de puestos de trabajo, estabilizar el empleo, flexibilizar los mecanismos e instrumentos necesarios para salvaguardar el mercado de trabajo, protegiendo la actividad de los diferentes sectores productivos, económicos, comerciales y profesionales.

Dentro de este marco es donde debe ubicarse el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, en el que se aprueban, por una parte, medidas destinadas a mantener los ERTES vigentes y, por otra parte, se establecen nuevas figuras de ERTES en previsión de la adopción de nuevas medidas por las autoridades competentes que impidan o limiten el desarrollo de la actividad de determinadas empresas o entidades. Asimismo, en esta norma se incluyen, tanto medidas específicas en materia de cotización destinadas a la exoneración de diferentes porcentajes en las cuotas a la Seguridad Social por parte de las empresas que ayuden a éstas a soportar los costes derivados, como medidas complementarias para evitar la destrucción del empleo.

El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, establece un nuevo marco regulatorio en los ERTES que se concreta en:

- La **segregación de los ERTES por rebrote** (restricciones o medidas de contención dictadas por autoridades competentes) en **dos nuevos tipos de ERTES**: por impedimento o por limitaciones de actividad, con diferentes beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Tres **prórrogas de ERTES**: los basados en el artículo 22 (Fuerza Mayor) y en el artículo 23 (ETOP) del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y los basados en la Disposición Adicional Primera, apartado 2 (Fuerza Mayor), del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, con distintos beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- **Creación de un procedimiento específico** para acceder a beneficios en cotizaciones a la Seguridad Social para las **empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor** de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.

Con la finalidad de facilitar la tramitación de estos nuevos procedimientos tras la aprobación del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, por parte de las empresas con centros de trabajo en la Comunidad de Madrid, la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad quiere dar a conocer los elementos que conforman su régimen jurídico y los aspectos que se tendrán en consideración para su tramitación.

En este criterio se van a exponer las reglas y pautas que afectan a las empresas y entidades que soliciten la tramitación de un **ERTE de Fuerza Mayor por Impedimento** de acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

CRITERIOS DE REFERENCIA

Como cuestión previa, se debe destacar que no nos encontramos propiamente ante un procedimiento especial de regulación temporal de empleo -como sí contemplaba el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, los conocidos ERTES exprés-, sino ante unos supuestos que constituyen una causa de fuerza mayor cuyo hecho causante radica en las restricciones o medidas de contención sanitaria, adoptadas por autoridades nacionales o extranjeras, con la finalidad de combatir, eliminar o, en su defecto, minimizar los efectos en el ámbito laboral de la crisis económico y social ocasionada por la COVID-19.

Materialmente, se ha producido una **segregación de los ERTES por rebrote** del Real Decreto-ley 24/2020, en **sendos procedimientos**, asociándose a cada uno de ellos **distintas exoneraciones**, en función del impacto que la medida de restricción o contención de las autoridades competentes representa en la actividad de la empresa.

Los aspectos que configuran la regulación de este procedimiento y los que se tendrán en consideración por esta Dirección General son los siguientes:

- Los **ERTES por impedimento**, regulados en el artículo 2.1 del Real Decreto 30/2020, de 29 de septiembre, son **distintos** de los autorizados como consecuencia de las medidas de suspensión y cierre de actividades derivadas de la declaración del estado de alarma (artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020), y de los originales ERTES por rebrote (DA. Primera.2 del Real Decreto-ley 24/2020).

La **justificación** de estos ERTES por impedimento radica en las **nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria** que se adopten por las autoridades competentes, nacionales o extranjeras, a partir del 1 de octubre de 2020.

- Su **tramitación** se realizará conforme a lo previsto en el **artículo 47.3** del **Estatuto de los Trabajadores** y en el **Real Decreto 1483/2019**, de 29 de octubre, por el que se regula el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- El **aspecto más destacado de este supuesto de fuerza mayor** es que las **restricciones o medidas de contención** sanitaria pueden ser **adoptadas** tanto por **autoridades españolas** -estatales, autonómicas y locales- como por **autoridades extranjeras** (es la primera vez que en un decreto-ley se recoge, expresa y específicamente, la posibilidad de que las normas restrictivas o de contención sanitaria procedan de autoridades extranjeras).
- Las medidas de restricción o contención en las que se fundamenten deberán haber sido **adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020** (artículo 2.1 RD-ley 30/2020). Por tanto, no se puede solicitar un ERTE por impedimento basado en medidas adoptadas con anterioridad esa fecha.
- **Se pueden solicitar por centro de trabajo**, es decir, no es necesario que afecte a todos los centros de trabajo que pueda tener una empresa o entidad.

Así, es suficiente con que las medidas afecten a uno solo de ellos para que se puedan solicitar para ese centro de trabajo en concreto, por ejemplo, por la necesidad de cerrar una actividad como consecuencia del confinamiento de toda la plantilla por estar afectados por el COVID-19 o tener que cumplir una cuarentena.

- Independientemente de los datos generales que deben constar en la solicitud, no existe una **documentación** concreta, que deba ser presentada por las empresas, para acreditar la causa de fuerza mayor en un ERTE por impedimento.

En todo caso, es **obligatorio** que se incluya una **memoria o informe** describiendo suficientemente la actividad económica que realiza, y cómo las nuevas medidas adoptadas impiden el desarrollo de la actividad, constituyendo así una causa de fuerza mayor.

El formulario o modelo para presentar la solicitud y la documentación se encuentra disponible en el siguiente enlace de la página web de la Comunidad de Madrid:

https://gestionesytramites.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Tramite_FA&cid=1354197780204&language=es&nombreVb=impresos&op=PSAE_&pagename=ICMFramework%2FComunes%2FLogica%2FICM_WrapperGetion&tipoGestion=GFORM

- Las **empresas** que **pueden solicitar** este **ERTE por impedimento** serán:
 - Las que no hayan solicitado ningún ERTE con anterioridad (es decir, es un ERTE independiente).
 - Las que hubieran tenido aprobado un ERTE anteriormente, y hayan renunciado expresamente a él en su totalidad o hayan desafectado a todos los trabajadores.
 - Las que estando en situación de fuerza mayor parcial, con un ERTE por fuerza mayor vigente, se viesen afectadas, en uno o varios de sus centros de trabajo, por las nuevas medidas restrictivas o de contención).
- Atendiendo a que el supuesto de fuerza mayor impide el desarrollo de la actividad –en su acepción de impedimento total, como consecuencia de una suspensión gubernativa de actividades–, se considera que las **medidas** que **se pueden adoptar** en estos expedientes serán las de **suspensión de contratos**, no teniendo cabida, inicialmente, las medidas de reducción de jornada.

Sin embargo, nada obsta, para que la empresa, si lo considera conveniente, pueda solicitar la aplicación de medidas consistentes en reducciones de jornada dado que la norma no restringe esta posibilidad y, por otra parte, es la empresa quien debe determinar las medidas de ajuste temporal de plantilla que considere más adecuadas.

- La suspensión de contratos tendrá **efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**, según se recoja en la solicitud obrante en el expediente, **no pudiendo ser anterior al 1 de octubre de 2020** (fecha de efectos de las decisiones de restricción o contención de las autoridades competentes).
- El **periodo de vigencia** de las medidas de suspensión de contratos que se adopten **no podrá exceder** del tiempo durante el que se **mantengan vigentes las restricciones o medidas de contención en las que se fundamenta**.
- Los ERTES por impedimento, por causa de fuerza mayor, se **tramitarán** por el **procedimiento** establecido en los artículos 31 al 33 del **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Los aspectos más destacables son:
 - La Fuerza Mayor debe ser constatada, mediante resolución, por la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, independientemente del número de trabajadores afectados.
 - **No es necesario** negociarlo con los trabajadores o sus representantes.

- La Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid solicitará, con **carácter preceptivo, informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Este informe de la Inspección **no es vinculante**, por lo que la Dirección General de Trabajo podrá separarse del sentido de este informe, si considera que la empresa acredita debidamente la situación de fuerza mayor que traiga su causa en las restricciones o medidas de contención.

- La decisión de la Autoridad Laboral **se limitará a constatar** la existencia o no de la causa de fuerza mayor.
 - El plazo para dictar la Resolución es de **5 días hábiles**. El cómputo de estos 5 días hábiles **se interrumpirá** desde que se solicite el informe preceptivo a la Inspección y hasta que se reciba éste.
 - Transcurrido este plazo de 5 días hábiles para dictar resolución se considerará constatada la fuerza mayor por **silencio administrativo positivo**.
 - Será la empresa **la que decidirá**, tras dicha constatación, la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada que considere procedentes.
 - La empresa **debe comunicar** su decisión tanto a los trabajadores como a la Dirección General de Trabajo, debiendo presentar tal comunicación por registro telemático como una aportación telemática vinculada a la solicitud del ERTE.
- Las **exoneraciones de las cuotas empresariales de Seguridad Social** que se aplicaran en los ERTES por impedimento, únicamente, a los trabajadores que estén afectados por las medidas de suspensión de actividades, son:
- El **100%** de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa tenga **menos de 50 trabajadores** a 29 de febrero de 2020.
 - El **90%** de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa tenga **50 o más trabajadores** a 29 de febrero de 2020.
- Para que la Tesorería General de la Seguridad Social aplique las exoneraciones de cuotas que correspondan a cada **empresa**, ésta deberá **presentar una declaración responsable** relativa a la

existencia y mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación temporal de empleo y al cumplimiento de los requisitos para la aplicación de estas exenciones, así como de haber obtenido la correspondiente resolución de la autoridad laboral, expresamente o por silencio administrativo. Asimismo, deberán comunicar la **identificación de los trabajadores afectados** por las medidas adoptadas en el ERTE y del **tiempo de duración** de éstas.

- El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, **impone obligaciones adicionales** (entre otras, mantenimiento del empleo, prohibición de externalización de actividades y de realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones, y reparto de dividendos) que **conviven con las establecidas en normas anteriores**, debiendo aplicarse de acuerdo con las circunstancias de cada expediente y empresa.

En este sentido, a modo de ejemplo, se puede mencionar que, respecto de la obligación del mantenimiento del empleo, las empresas que reciban las exoneraciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social reguladas en el Real Decreto-ley 30/2020, están obligadas a mantener el empleo por un nuevo periodo de 6 meses, que se computará, en principio, de acuerdo con las normas de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. No obstante, en aquellos supuestos en los que la empresa estuviera afectada por un compromiso anterior de mantenimiento del empleo, este nuevo periodo de 6 meses empezaría a computarse cuando finalizara el anterior compromiso.

En Madrid, a 2 de octubre de 2020.

Álvaro Rodríguez de la Calle
Director General de Trabajo