

- ✓ **Para los supuestos de ERTE por limitaciones, para la aplicación de las exoneraciones, ¿las limitaciones deben suponer la suspensión de la actividad del centro de trabajo, o la suspensión de la actividad de/los trabajador/es, ya sea del total de la plantilla de una parte de la misma?**

Estos ERTES por Limitaciones (art. 2.2 RDL), previstos para los supuestos en que las empresas y entidades de cualquier sector o actividad vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las *autoridades españolas*:

Deben tramitarse como nuevos ERTES ante la autoridad laboral conforme al art. 47.3 del ET.

Se aplican, como los de Impedimento, por centro de trabajo.

Para la aplicación de las exoneraciones (art. 2.3 a 2.7 RDL) se exige previamente comunicar la identificación de las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada; y presentar declaración responsable a través del Sistema Red respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo. Las exenciones en la cotización previstas para estos ERTES por impedimento o limitaciones de actividad no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el art. 20.1 LGSS.

- ✓ **¿Es cierto que los nuevos ERTE ETOP no tienen bonificaciones?**

La respuesta general es que no, aunque existen dos excepciones donde estos ERTES por causas ETOP sí pueden seguir beneficiándose de las exoneraciones:

1. ERTES ETOP posteriores al 1 de octubre iniciados tras ERTE FM o tras una transformación ERTES por causas ETOP posteriores a 1 de octubre que provengan:
 - O bien de una transformación de un ERTE por fuerza mayor (ERTE FM)
 - O bien que se inicien tras finalizar un ERTE por fuerza mayor.

Eso sí, hay derecho a exoneración siempre cuando el ERTE FM del que provengan tuviera derecho a beneficiarse de exoneraciones de cuotas a partir del 1 de octubre de 2020 y en la misma cuantía que correspondiera a dicho ERTE.

2. ERTES ETOP en empresas de sectores especialmente afectados por la Covid19 (CNAE + cadena de valor)

Los ERTE ETOP que tuvieran derecho a exoneraciones a 30 de septiembre de 2020, siempre que cumplan los mismos requisitos establecidos en los ERTE FM para ser considerados:

- O bien empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación
- O bien empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de aquellas

- ✓ **¿Las empresas tienen que volver a presentar la solicitud colectiva de prestación de desempleo a todos los que están ahora en ERTE por cualquier causa?**



Las empresas deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20 de octubre de 2020.

La nueva solicitud colectiva ha de presentarse especificando qué trabajadores siguen en ERTE y si este es de toda la jornada o parcial.

La fecha del límite del 20 de octubre surge de la voluntad del Servicio Público de Empleo de no interrumpir la cadena de pagos, de un mes a otro, toda vez que la entidad gestora cierra la nómina de prestaciones a pagar el día 25 de cada mes y una presentación por parte de las mercantiles de la solicitud colectiva posterior a esa fecha supondría que la persona trabajadora no cobraría su desempleo hasta el mes siguiente.

✓ **¿Es correcta esta interpretación de la norma?:**

- **En caso de ERTE por Limitación de Actividad, sería un expediente nuevo y sería conveniente a quien enviaría a todos los trabajadores en el ERTE así puede tener una bonificación del 100% el primer mes (los trabajadores activos no tienen bonificaciones).**

Podrán beneficiarse, desde el 30 de septiembre de 2020, de los siguientes porcentajes de exoneración:

Empresas menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:

- 100 % en octubre;
- 90 % en noviembre;
- 85 % en diciembre, y
- 80 % en enero ya de 2021.

Empresas con 50 o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:

- 90 % en octubre;
- 80 % en noviembre;
- 75 % en diciembre, y
- 70 % en enero de 2021.

- **En caso de ERTE por ETOP (art. 3), sería más ventajosas para las empresas hosteleras que sigan abiertas porque tienen las bonificaciones del 85% de los trabajadores activos y en erte. También sería un expediente nuevo y se activaría presentando una solicitud del 5 al 19 de octubre.**

En lo que se refiere a los ERTES por causas ETOP derivadas de la COVID-19, se prevé la posibilidad de continuar de seguir aplicando los mismos, o regular nuevos ERTES, iniciando un nuevo procedimiento, que podrá continuar aplicando las especialidades del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (esto es, plazos reducidos para la constitución de la Comisión Negociadora y en el período de consultas, informe de Inspección de Trabajo, y prioridad de los sindicatos más representativos en las Comisiones ad hoc).



La tramitación de estos ERTES ETOP podrá hacerse durante la vigencia de un ERTE de fuerza mayor, en cuyo caso sus efectos se retrotraerían a la fecha de finalización de aquel.

En el caso de los ERTES ETOP para poder disfrutar de exoneración de cuotas será preciso que la actividad de la empresa se clasifique en alguno de los códigos de CNAE previstos en el Anexo de la norma (sin extenderse a las empresas cuyo negocio dependa indirectamente y en su mayoría de las empresas a las que se refiere el Anexo).

En este caso las exoneraciones de cuotas serían las ya expuestas para los ERTES de fuerza mayor a los que se ha hecho referencia en el primer punto, esto es: para los trabajadores en regulación, 85% de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores en alta en Seguridad Social a 29 de febrero de 2020, y del 75%, en caso de igualar o superar dicha cifra, y para los trabajadores desafectados 60% y 40% en función de no llegar a los 50 trabajadores o igualar o superar dicha cifra.

✓ **Si se sigue un ERTE que ya estaba concedido:**

- **¿Cuánto se paga por Seguridad Social por los empleados que siguen en ERTE? ¿Y por los recuperados?**

Ver documento adjunto "Resumen ERTE 01/10/2020.

- **¿Hay que renunciar al ERTE para pedir uno nuevo por limitación o por impedimento?**

No es necesario renunciar al ERTE actual para solicitar uno por limitación o por impedimento, si bien en caso de que uno de estos últimos sea aprobado por la Autoridad Laboral (y se hayan cumplido los requisitos), nuestra recomendación es presentar la renuncia expresa ante la AL (lo que determina la finalización de las posibles exenciones que se pudieran aplicar).

- **¿Los trabajadores recuperados de un ERTE tienen exenciones?**

Ver documento adjunto "Resumen ERTE 01/10/2020.

- **¿Es posible que se renuncie a un ERTE para solicitar uno por limitación, y si no lo conceden pierdes todas las bonificaciones?**

No es necesario renunciar al ERTE actual para solicitar uno por limitación o por impedimento, si bien en caso de que uno de estos últimos sea aprobado por la Autoridad Laboral (y se hayan cumplido los requisitos), nuestra recomendación es presentar la renuncia expresa ante la AL (lo que determina la finalización de las posibles exenciones que se pudieran aplicar).

- ✓ **Confirmar que el art.1 del RD prorroga hasta el 31/01/2021 todos los ERTES por FM que se resolvieron con efectos 14/03/2020 para la Hostelería y que desaparecen sus bonificaciones de SS con esta nueva prórroga de acuerdo con este artículo.**



Los ERTes vigentes, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (es decir, ERTes por fuerza mayor), se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021. Cuestión diferente son las exoneraciones de cuotas, dado que desde el 1 de octubre de 2020 solamente tendrán acceso aquellas empresas cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del RD-Ley 30/2020.

También podrán acceder las empresas que tengan ERTes FM prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas a las que se refiere el apartado anterior, o que formen parte de la cadena de valor de éstas.

- ✓ **En relación al Artículo 1 del Real Decreto Ley 30/2020: ante un ERTE por fuerza mayor vigente, prorrogable hasta el 31/01/2021 ¿se pueden reincorporar trabajadores según el art. 22 del Real Decreto-Ley 8/2020?**

La decisión del número de empleados a reincorporar a la actividad laboral es una potestad empresarial y, por lo tanto, será el propio empresario quien lo decidirá. Además, también concluirá si la vuelta a la actividad laboral se hará a jornada completa o a tiempo parcial, manteniendo en este último caso el resto de la jornada de trabajo en suspensión temporal y cobrando dicho trabajador el paro de forma proporcional. En estos supuestos, no será necesario practicar un nuevo ERTE, pero sí tendrá que comunicarse la nueva situación. La notificación de la desafectación deberá hacerse siempre por escrito, tanto a la Administración Pública (al SEPE, a la Autoridad Laboral y a la TGSS), como al propio trabajador o trabajadores afectados. Se debe informar de la causa, la fecha y en qué condiciones se retoma de nuevo la actividad laboral.

- ✓ **¿Si nos acogemos a un nuevo erte por limitación de la actividad, la obligación de mantenimiento de empleo solo será aplicable a los trabajadores afectos a este nuevo Erte o también sobre los que estaba afectados por el erte de marzo?**

Se aplican los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 y en el artículo 6 del RDL 24/2020, en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos, a las empresas beneficiarias de exoneraciones en ERTES de fuerza mayor prorrogados, ERTES por causas ETOP, ERTES por rebrote del RDL 24/2020 o nuevos por impedimento o limitación en el desarrollo de su actividad. Para las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el RDL que se presenta, se les aplica un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la ya mencionada disposición adicional sexta del RDL 8/2020, teniendo en cuenta que si la empresa ya estuviese previamente afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo, el inicio de este nuevo se producirá una vez terminado aquel.

- ✓ **El mantenimiento del empleo 6 meses más es: ¿en todo caso por prorrogar ERTE y haber aplicado exoneraciones antes del 30 de septiembre o solo si te sigues aplicando exoneraciones desde el 1 de octubre?**

Se aplican los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 y en el artículo 6 del RDL 24/2020, en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos, a las empresas beneficiarias de exoneraciones en ERTES de fuerza mayor prorrogados, ERTES por causas ETOP, ERTES por rebrote del RDL 24/2020 o nuevos por impedimento o limitación en el desarrollo de su actividad. Para las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el RDL que se presenta, se les aplica un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la ya mencionada disposición adicional sexta del RDL 8/2020, teniendo en cuenta que si la empresa ya estuviese previamente afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo, el inicio de este nuevo se producirá una vez terminado aquel.

- ✓ **Respecto a posible convivencia de ERTE Fuerza Mayor y ERTE impedimento o limitación, ¿puede ser que cuando termine un ERTE por impedimento o limitación podamos continuar con el ERTE por Fuerza Mayor en el que inicialmente nos encontrábamos?**

No es necesario renunciar al ERTE actual para solicitar uno por limitación o por impedimento, si bien en caso de que uno de estos últimos sea aprobado por la Autoridad Laboral (y se hayan cumplido los requisitos), nuestra recomendación es presentar la renuncia expresa ante la AL (lo que determina la finalización de las posibles exenciones que se pudieran aplicar).

- ✓ **¿Hay que enviar la prórroga o comunicar a la autoridad laboral? ¿O solo con la declaración responsable ante seguridad social valdría? Hablan de antes del 20 de octubre.**

El artículo 1 del nuevo RD Ley prorroga los ERTES de fuerza mayor automáticamente hasta el 31 de enero de 2021. Cuestión diferente son las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social. La Disposición Adicional Primera prevé exoneraciones de las cuotas en seguridad social hasta el 31 de enero de los trabajadores afectados para aquellas empresas de sectores con una reducida tasa de recuperación de actividad que prorroguen sus ERTES de fuerza mayor automáticamente:

- Empresas con menos de 50 trabajadores: 85% de exoneración sobre la aportación empresarial.
- Empresas con más de 50 trabajadores: 75% de exoneración sobre la cuota empresarial.

Pero no todas las empresas podrán beneficiarse, sólo lo harán aquellas cuya actividad se encuentre incluida en el listado de CNAE que se recoge en el BOE del RD Ley 30/2020.



También podrán aplicar exoneraciones aquellas empresas con ERTE de fuerza mayor prorrogado cuyo negocio dependa o formen parte de la cadena de valor de empresas incluidas en el CNAE.

Se aplicarán estas exoneraciones a las empresas en ERTE de fuerza mayor que cumplan los anteriores requisitos, o empresas en fuerza mayor que hayan solicitado un ERTE ETOP o empresas en ERTE ETOP, que cumplan los anteriores requisitos.

Para que se apliquen a tu empresa tendrás que solicitar que se declare a tu empresa dependiente o integrante de la cadena de valor entre el 5 y 19 de octubre de 2020 ante la Autoridad Laboral.

Esta solicitud se acompañará de una memora explicativa de las circunstancias que te avalan para que se aplique y documentación acreditativa.

La Autoridad Laboral tendrá un plazo de 5 días para resolver. Pasado ese plazo se entenderá aprobada por silencio administrativo positivo.

Estas exoneraciones serán incompatibles con las de los ERTES por limitación e impedimento.

- ✓ **En el supuesto de un Silencio Administrativo por Cadena de Valor. ¿Posteriormente las Inspecciones de trabajo pueden denegarlo o una vez aprobado ya es viable hasta que finalice?**

La Ley 39/2015, señala, en su art. 24.4 que: “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. Los mismos 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”.

Existe la revisión de oficio, que muy brevemente consta de dos procedimientos:

1. El que podríamos denominar “revisión de oficio en sentido estricto”, que es el que prevé la norma para los actos nulos de pleno derecho y que puede ser iniciado en cualquier momento.
2. La declaración de lesividad, que es el previsto para los actos anulables. En este caso, la Administración se limita a declarar el acto lesivo para el interés público (no podrá hacerlo transcurridos 4 años desde que dictó el acto u operó el silencio) y una vez lo ha hecho, lo impugnan ante el orden jurisdiccional contencioso administrativo, que será el que decida si efectivamente el acto es contrario al ordenamiento o no.

Es cierto que son ambos procedimientos complejos y que la Administración generalmente no inicia, pero que ahí están, y han de tenerse presentes.

- ✓ **En el supuesto en que actualmente tenga un centro de trabajo con parte de la plantilla afectada y parte desahectada en un ERTE parcial y, con motivo de nuevas restricciones, necesite solicitar un ERTE por limitaciones del art. 2.2 RD 30/2020. Si la Autoridad Laboral no autoriza dicho nuevo ERTE, ¿podría seguir manteniendo el ERTE parcial en dicho centro o en qué situación quedarían los trabajadores?**

No es necesario renunciar al ERTE actual para solicitar uno por limitación o por impedimento, si bien en caso de que uno de estos últimos sea aprobado por la Autoridad Laboral (y se hayan cumplido los requisitos), nuestra recomendación es presentar la renuncia expresa ante la AL (lo que determina la finalización de las posibles exenciones que se pudieran aplicar).

- ✓ **¿La prohibición de repartir dividendos sigue siendo solo del ejercicio 2020 o también ahora del ejercicio 2021 al extenderse los ERTEs hasta 31/01/21?**

Se mantienen para los ERTEs de fuerza mayor prorrogada, ERTEs por ETOP, ERTEs por rebrote del RDL 24/2020 o nuevos por impedimento o limitación de la actividad, los límites, ya recogidos en el artículo 5 del RDL 24/2020, en relación con el reparto de beneficios y la exigencia de transparencia fiscal respecto de las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales, así como los establecidos en relación con el reparto de dividendos para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo.

Dicho de otra forma, se prorroga la medida limitativa o prohibitiva, por la cual las empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 trabajadores o más que se beneficien de las exoneraciones comentadas no podrán repartir dividendos en el ejercicio fiscal en el que apliquen las mismas.

- ✓ **Si estás en un ERTE de limitación de actividad autorizado o de FM prorrogado y se decreta un cierre, ¿se pasa automáticamente al de Impedimento? ¿A la finalización del impedimento se vuelve automáticamente a FM prorrogado o de limitación?**

El ERTE de Impedimento requiere la previa autorización de la Autoridad Laboral (art. 47.3 del ET), con independencia de que con anterioridad tengamos otro tipo de ERTE. A la finalización del ERTE de Impedimento, habría que solicitar de nuevo un ERTE por FM o de limitación. No es necesario renunciar al ERTE actual para solicitar uno por limitación o por impedimento, si bien en caso de que uno de estos últimos sea aprobado por la Autoridad Laboral (y se hayan cumplido los requisitos), nuestra recomendación es presentar la renuncia expresa ante la AL (lo que determina la finalización de las posibles exenciones que se pudieran aplicar).

- ✓ **¿Cómo es el procedimiento de presentación del modelo de solicitud de declaración como empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de otra empresa?**



La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá ser presentada entre los días 5 y 19 de octubre de 2020 y se tramitará y resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento:

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita del ERTE prorrogado.

Junto con la solicitud se acompañará un informe o memoria explicativa de la concurrencia de las circunstancias (no existe modelo estándar, habría que atenerse al supuesto concreto) y, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de éstas.

- ✓ **¿En el caso de la hostelería, se podría pedir la prórroga del ERTE por fuerza mayor alegando estar en la cadena de valor por estar el establecimiento en zona turística, como centro de ciudad, casco histórico, camino De Santiago?**

La prórroga está concedida automáticamente, si a lo que te refieres es que a esa prórroga le sea de aplicación la exoneración la respuesta es que yo lo pediría a la autoridad laboral diciendo que mi actividad depende indirectamente de la desarrollada por empresas de ese CNAE, hoteles básicamente. La dependencia indirecta viene reflejada en el párrafo tercero de la disposición adicional primera del RD.

- ✓ **¿Si este erte se aceptase por silencio administrativo, en caso de producirse una revisión posterior y anulación de éste podrían solicitar un nuevo Erte por limitación sea la fecha que sea antes del 31 de enero?**

Es que no se debe pedir nuevo ERTE en los que ya son de fuerza mayor anteriores pues están prorrogados, y los que se pueden pedir nuevos son el de limitación y el de impedimento, cualquiera de los dos puede ser aceptados o por silencio o por concesión, bajo mi punto de vista si es concedido por silencio no se puede revisar a posterior al igual que paso con los FM pedidos en marzo. Para mí el quid de la cuestión de todo el RD es que, si quiero exoneración y no estoy en los CNAE ni en cadena de valor, debo pedir el de limitación en vuestro caso será el mayoritario, pero si para ello lo puedo pedir simultáneamente mientras tengo el de FM o debo renunciar a este y luego pedir el de limitación, nosotros lo vamos a simular por razones obvias

- ✓ **¿Un Alojamiento Hostal, con restaurante, tiene que hacer los ertes de forma separada, puede solicitar la prórroga del ERTE por fuerza mayor alegando que depende de la cadena de valor del hotel? Insisto los ERTES por FM están renovados automáticamente no hay que pedir nada ¿cómo van a pedir la muestra de que el 50% de facturación depende del hotel?**

En este caso si quieren aplicar la exoneración tienen que pedir y acreditar a la autoridad laboral que más del 50% de sus ingresos vienen de empresas en el CNAE, si el hotel es el cliente es fácil, si el cliente son los usuarios del hotel entonces hablamos de cadena de valor de manera indirecta, tiene que acreditar de cualquier manera que la mayoría de los clientes son del hotel, si está dentro no le será difícil.



- ✓ **¿Qué trámite ante la autoridad laboral tienen que hacer los negocios que actualmente tienen un erte de rebrote para cambiar a erte de imposibilidad de actividad? ¿Se considera ERTE nuevo o prórroga?**

Erte FM prorrogado automáticamente, si quieres exoneración y no estás en cadena de valor directa o indirecta o CNAE, Erte por limitación o impedimento nuevo y solicitud simultanea el de FM , sin renunciar a él, no vaya a ser que te lo echen para atrás y pierdas los dos.

- ✓ **¿En qué momento el contador del mantenimiento de empleo se vuelve a poner a cero?**

Los seis meses de mantenimiento de empleo cuentan desde la incorporación del primer trabajador y si habéis hecho un ERTE por FM y los seis meses vencían por ejemplo en diciembre, entonces a esa fecha le sumas seis meses por lo que te vas a junio del año 21.

- ✓ **Si continúo con el ERTE de fuerza mayor hasta el 31/12 y he contratado a un trabajador en agosto ¿ese trabajador ya no puede entrar en el ERTE?**

Sí se puede, ahora ojo con contratar a alguien teniendo a gente en ERTE que no se si es el caso te pueden hacer devolver todas las exoneraciones practicadas.

- ✓ **¿Pero computará para el nuevo mantenimiento del empleo?**

Si.