



CUATRECASAS

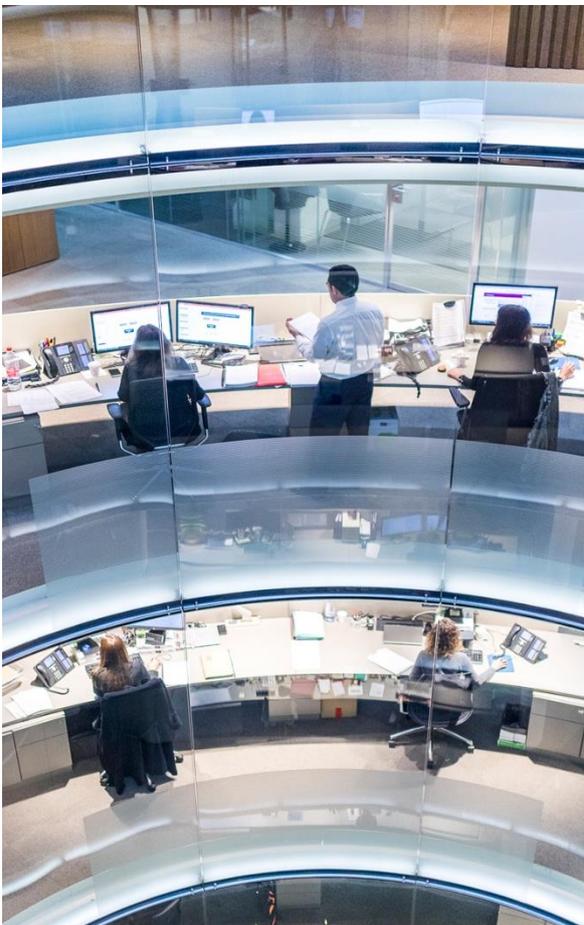
Guía rápida de ERTE por fuerza mayor ante nuevas medidas de contención por COVID-19

Los nuevos casos de contagio del COVID-19 y la necesidad de contenerlos están obligando a algunas Comunidades Autónomas a adoptar medidas dirigidas a restringir el contacto social, limitando la movilidad de las personas y actividades como el comercio minorista, hostelería, restauración y espacios culturales y de ocio. Igualmente, la autoridad sanitaria puede decretar el cierre de un centro de trabajo por riesgo de contagio de la plantilla no derivado de incumplimiento empresarial.

En territorios como Barcelona y su Área Metropolitana, Lleida y la Comarca de El Segrià, Zaragoza o Huesca, las empresas de los sectores afectados afrontan un nuevo período incierto, en el que puede verse imposibilitada la prestación laboral de sus plantillas como consecuencia de estas decisiones gubernativas.

A continuación, y a modo de breve guía laboral frente a las nuevas medidas de contención gubernativas, ofrecemos un repaso a las claves para afrontar el escenario que pueda sobrevenir a las empresas.

Fecha de actualización: 21 de julio de 2020



Contenidos

- I. ERTE anterior vs. ERTE nuevo**
 1. Incluir nuevamente a los trabajadores en el ERTE por fuerza mayor anterior
 2. Solicitar un nuevo “ERTE por rebrote”

- II. Procedimiento en caso de “ERTE por rebrote”**
 1. No requiere negociación
 2. Plazos e informe de la ITSS

- III. Exoneración de cuotas a la Seguridad Social respecto de trabajadores afectados por un ERTE por rebrote y efectos**
 1. Alcance de la exoneración de cuotas
 2. Compromiso de mantener el empleo
 3. Prohibición de repartir dividendos

- IV. Contratos temporales**

- V. Actuaciones ante el SEPE**
 1. Solicitud colectiva de prestaciones
 2. Variaciones y bajas



I. ERTE ANTERIOR VS. ERTE NUEVO

1. Incluir nuevamente a los trabajadores en el ERTE por fuerza mayor anterior

- La empresa que, en el momento de sobrevenir las nuevas restricciones por COVID-19, esté aplicando un ERTE por fuerza mayor anterior al que no haya renunciado aún, podría **retomar para ajustar temporalmente su mano de obra**.
- La opción de volver a afectar trabajadores al ERTE conlleva las siguientes implicaciones que deberán analizarse caso a caso:
 - **No sirve para trabajadores que no hayan estado anteriormente afectados** por la medida, ya que no cabe ampliarla a trabajadores no incluidos en la solicitud inicial del ERTE.
 - **La empresa podría no acceder a las exoneraciones de cuota anteriores (art. 4.1 RDL 24/2020)**, si se han suprimido en el Sistema RED las claves de inactividad a los trabajadores desafectados.
 - **Podría denegarse el desempleo a los trabajadores**, ya que, si la empresa comunicó la baja en sus prestaciones, su nueva inclusión en el ERTE por fuerza mayor anterior podría encontrar la negativa del SEPE a abonar nuevamente la misma prestación por desempleo.

2. Solicitar un nuevo ERTE por rebrote

- El RDL 24/2020, de 26 de junio, ha previsto específicamente que las empresas acudan a un **nuevo ERTE por fuerza mayor** cuando vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan las autoridades competentes y afecten a alguno de sus centros de trabajo (Disp. Ad. 1ª.2).
- Este supuesto incluye tanto las resoluciones generales restrictivas de la

movilidad o que afectan a determinadas actividades, y que hemos visto en territorios como Zaragoza o Barcelona, como las resoluciones administrativas de las autoridades sanitarias decretando el cierre de un centro de trabajo por riesgo de contagio de la plantilla, siempre que no deriven de incumplimiento empresarial.

- Acudir a este ERTE permite una serie de ventajas, que deberían analizarse caso a caso:
 - La empresa **eliminaría cualquier duda sobre la causa de fuerza mayor** justificativa de la nueva medida, si obtiene la resolución favorable de la Autoridad Laboral.
 - La empresa podrá acceder a las mayores **exoneraciones de cuota** previstas en la Disp. Ad. 1ª.1 RDL 24/2020.
 - Ante el silencio de la norma legal, cabría defender que no rigen, en estos supuestos, **ni el compromiso de mantenimiento del empleo, ni la limitación al reparto de dividendos**.

II. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ERTE POR REBROTE

1. No requiere negociación

- El ERTE por rebrote no es una medida por causas objetivas sino por fuerza mayor, por lo que no existe obligación legal de negociarla, sino que **requiere que la misma sea constatada por la Autoridad Laboral** a través de un procedimiento administrativo iniciado mediante solicitud de la empresa.
- La solicitud deberá acompañarse de los **medios de prueba necesarios y comunicarse fehacientemente a los trabajadores o a sus representantes legales** (parte interesada).
- La fuerza mayor, en este caso, requiere la presencia de dos elementos: (i) el **acto de autoridad** que impone las nuevas



restricciones o medidas de contención frente a los rebotes y (ii) que tal decisión gubernativa **impide o limita el desarrollo de la actividad** de la empresa en los centros de trabajo afectados.

- La mayor dificultad surgirá, principalmente, a la hora de **concretar el alcance de la medida**, esto es, si comporta la suspensión total de los contratos de trabajo o la reducción de jornada, o bien si son más o menos los trabajadores afectados, especialmente ante la eventualidad de que las restricciones aumenten.

2. Plazos e informe de la Inspección de Trabajo

- El ERTE por rebrote se rige por el **procedimiento ordinario** del ERTE por fuerza mayor, que regulan el **art. 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y los arts. 31 a 33 del RD 1483/2012**.
- La ausencia de especialidades conlleva:
 - Que no se agiliza ningún trámite, sino que **el plazo es el ordinario de 5 días hábiles para resolver y 10 días para notificar**, operando, en su caso, el silencio administrativo positivo.
 - Que la Autoridad laboral deberá recabar **informe preceptivo de la ITSS** y cuantas otras actuaciones/informes considere, lo que podrá demorar el procedimiento (plazo de 10 días).
 - Que incluso la Autoridad laboral podrá acudir, por término de un día, a un **trámite de audiencia**, a la empresa y a la RLT, si se aportan hechos, alegaciones o prueba distintos de los aportados en la solicitud.
 - Que, **si no se constata la existencia de fuerza mayor**, cabrá que la empresa impugne la resolución ante la jurisdicción social y, alternativamente, inicie un ERTE por causas objetivas (ETOP).

- **En el caso de sí constatarse la fuerza mayor**, la empresa comunicará la decisión final de suspensión temporal/reducción de jornada a la Autoridad laboral y a la representación de los trabajadores, debiendo notificar individualmente a los trabajadores afectados la medida con indicación de los días concretos de suspensión o reducción, el porcentaje de reducción en su caso y la fecha de efectos, que se retrotraerá a la fecha del hecho causante de la fuerza mayor o fecha posterior en la que se haya cesado en la actividad sin percepción de salario.

III. EXONERACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL RESPECTO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR UN ERTE POR REBROTE Y EFECTOS

1. Alcance de la exoneración de cuotas a la Seguridad Social

- Las empresas con **ERTE por rebrote** podrán acogerse (los meses de julio, agosto y septiembre de 2020, por el momento) a las siguientes exoneraciones de cuota:

% DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA

Trabajadores de alta a 29.02.2020	De qué trabajadores	Julio, agosto y sept. 2020
Menos de 50	Inactivos	80%
	Reactivados	60%
Más de 50	Inactivos	60%
	Reactivados	40%

- A tal efecto, la empresa deberá presentar la **declaración responsable 062** a través de un nuevo trámite que se va a crear en la **aplicación CASIA**, debiendo aportar la resolución de la Autoridad Laboral autorizando el ERTE.



2. Compromiso de mantener el empleo

- › Dado el silencio de la norma, es defendible que, en este tipo de ERTE, **no rige el compromiso de mantenimiento del empleo** de los trabajadores afectados por el ERTE durante 6 meses.
- › Por tanto, en el caso de que la empresa ya se encontrase sujeta al compromiso de mantenimiento del empleo por un ERTE anterior, el plazo de 6 meses seguirá su cómputo.

3. Prohibición de reparto de dividendos

- › En estos supuestos, ante el silencio de la norma, también sería defendible que **no rige, para las empresas con más de 50 trabajadores a fecha 29.02.2020, la prohibición de realizar el reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio en el que se aplique el ERTE por fuerza mayor.

IV. SUSPENSIÓN DE LA DURACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES

- › Al no incluirse en el art. 5 RDL 9/2020 la referencia a los ERTE por fuerza mayor por rebrote, cabe igualmente concluir que, en estos supuestos, **no se suspende la duración pactada ni máxima de los contratos temporales de los trabajadores afectados por la medida de suspensión**, que seguirán consumiéndose durante la vigencia del ERTE.

V. ACTUACIONES ANTE EL SEPE

1. Solicitud colectiva de prestaciones

- › **Aunque no se ha previsto expresamente en la norma**, a diferencia de lo regulado para los ERTE basados en las causas de los arts. 22 y 23 RDL 8/2020, al tratarse de un ERTE por COVID-19, parece oportuno que la prestación por desempleo deba tramitarse por la empresa mediante solicitud colectiva de las prestaciones (art. 3 RDL 9/2020).
- › **El SEPE no ha dado instrucciones** expresas al respecto. Sin embargo, y para evitar eventuales responsabilidades a la empresa o problemas en el cobro de las prestaciones, es aconsejable realizar la solicitud colectiva y dejar así al SEPE que se pronuncie al respecto.
- › **El art. 3 RDL 24/2020 extiende las especiales medidas de protección por desempleo a las personas que sean afectadas por los ERTE por rebrote**, previstas en el art. 25 RDL 8/2020 (sin requisito de carencia ni consumo de la prestación).
- › Ante la **eventual demora en el abono de la nueva prestación por desempleo** solicitada, la empresa podrá prever posibles alternativas.

2. Variaciones y bajas

- › Del mismo modo que sucede con carácter general en todos los supuestos de ERTE, la empresa deberá **comunicar con antelación** al SEPE el calendario de actividad y eventuales variaciones de los trabajadores afectados, así como la baja en la prestación por desempleo.



CUATRECASAS TASK FORCE

Desde Cuatrecasas estamos trabajando intensamente para nuestros clientes en el asesoramiento legal de todo lo relacionado con la crisis del COVID-19, y estamos a su disposición para dar una respuesta inmediata en todos los ámbitos del derecho.

Nuestro Equipo de Conocimiento e Innovación continúa gestionando nuestro conocimiento colectivo de la forma más eficiente posible durante estos tiempos inciertos para proveer un innovador asesoramiento legal de la más alta calidad a nuestros clientes en todos los asuntos relacionados con la crisis.

Para más detalles, por favor contacte con Cuatrecasas o visite nuestro [sitio web](#).

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.



IS 713573