Dual Link

TOMA EL CONTROL DE TU RESTAURANTE

# MEDIDAS EXCEPCIONALES DEL GOBIERNO ANTE LA COVID-19

## Casos prácticos, sentencias y FAQs para Empresas, Autónomos y Trabajadores

Julio 2020

Publica
Dual Link
www.dual-link.com

Edición y Coordinación
Raquel García Castellano

Diseño y Maquetación
Alejandro García Mayor

# ÍNDICE

PRÓLOGO 3

SOBRE LAS AUTORAS 4

1. ERTES - ERES INSPECCIÓN DE TRABAJO 5

1.1 PRINCIPALES MÉTODOS PARA REALIZAR AJUSTES DE PLANTILLA 6

1.2 DIFERENCIAS ENTRE ERTE Y ERE 7

1.3 TIPOS DE ERTE COVID-19 8

1.4 MEDIDAS EXCEPCIONALES 11

1.5 INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 16

1.6 ERTES FRAUDULENTOS 18

1.7 AJUSTE DE PLANTILLA 21

2. MEDIDAS DE APOYO PARA AUTÓNOMOS 22

3. PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL ERTE 26

4. SENTENCIAS DE ERTE 38

5. CASOS PRÁCTICOS REALES 43

# PRÓLOGO

## ITZIAR PÉREZ LÓPEZ

CEO Dual Link

Dual Link es una empresa de tecnología que desarrolla soluciones para restaurantes a nivel internacional con sede en San Juan de Alicante. Nuestras aplicaciones permiten la gestión de un restaurante de cualquier tamaño de manera sencilla y orquestada, permitiendo aumentar ventas, reducir costes y mejorar el servicio.

Nuestros clientes son nuestra familia y sin ellos no seríamos nada. Por eso, en esta situación tan excepcional, en el que el sector de la restauración ha sido tan castigado, no pudimos hacer otra cosa que acompañar y ayudar de la mejor manera que sabemos.

Por una parte decidimos no parar, y como consecuencia, a raíz de la campaña que Dual Link lanza con el nombre #somoshostelería, donde organizamos webinars gratuitos para resolver inquietudes y dudas y que los restaurantes puedan trabajar tranquilos, nace esta iniciativa de un eBook sobre Ertes, donde colaboran dos mujeres muy profesionales (Ana Ercoreca de la Cruz y Raquel Tendero) y expertas en un tema tan interesante y que tantas dudas ha generado.

Por otra parte, desde el primer día que se decretó el cierre de los restaurantes, tomamos una serie de medidas como ayuda a restaurantes:

- Paralizar cuotas durante estado de alarma.
- Formaciones gratuitas durante el cierre de los restaurantes.
- Desarrollamos nuevas herramientas para que puedan trabajar ante las nuevas circunstancias: carta digital QR, pedidos online y reservas online, siendo gratuitas hasta 2021.

En Dual Link queremos acompañar, escuchar y crecer con nuestros clientes, queremos ser su socio tecnológico de confianza.

# SOBRE LAS AUTORAS

## ANA ERCORECA DE LA CRUZ

Inspectora de Trabajo de la Seguridad Social

- Inspectora de Trabajo y Seguridad Social en Huesca y Presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Licenciada en Derecho y Máster en Comercio Internacional, cuenta con una dilatada experiencia profesional, la cual comenzó como:
  - Consultora en el Departamento Comercial y Técnico. Área Wireline Network Communication - Siemens AG, Munich (Alemania).
  - Beca de Colaboración con la Dirección General de Política Comercial.
  - Consultora en el Departamento Internacional en Tormo & Asociados Consultora de Franquicias, Madrid (España).
  - Inspectora de Trabajo y Seguridad Social en la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valencia.
  - Miembro del Conferencia Iberoamericana de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
  - Secretaria General de la Delegación de Gobierno de Castilla La Mancha.

## RAQUEL TENDERO

Relaciones Laborales y Recursos Humanos

- Profesional Liberal con más de 20 años dedicada al sector de RRHH, destaca por su especialidad en RELACIONES LABORALES y GESTIÓN DE CONFLICTOS, por lo que conoce de primera mano la importancia de una buena gestión en momentos difíciles.
- En Grupo Pikolinos puso en marcha el área de relaciones laborales y administración de personal a nivel nacional e internacional, poniendo en valor la parte “hard” de recursos humanos dentro de la organización, sin perder de vista el lado humano, colaborando y liderando proyectos de RSC.
- Actualmente colaboradora en EURORESIDENTES (empresa perteneciente al grupo de IT&IS siglo XXI, de Andrés Pedreño) y ofreciendo servicios de consultoría como interim management o in house.

Dual Link

# 1 ERTES - ERES

## Inspección de trabajo

# 1.1 PRINCIPALES MÉTODOS
## Para realizar ajustes de plantilla

### ERTE Y ERE

- El ERTE se regula en el art. 47 del ET y el ERE en el 51 ET.
- El ERTE es siempre temporal y el ERE definitivo.
- El ERE está sujeto a la realización de número determinado de extinciones contractuales, en un espacio temporal concreto. El ERTE es aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores afectados por la suspensión o reducción.
- El ERE o despido colectivo se aplica ante un cese de actividad en la empresa, departamento o sección, con el fin de disminuir el número total de personas trabajadores y suele ser selectivo. El ERTE, por lo general, se aplica a toda una plantilla o a toda una sección determinada de una empresa, sin generar despidos o situaciones de desempleo definitivas.
- En caso de ERE por despido colectivo, el empresario, simultáneamente a la adopción de la decisión extintiva, deberá abonar (salvo pacto individual o colectivo que fije una cuantía superior), a los trabajadores afectados, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades (Art. 51 ET). Los ERTEs no originan indemnización.
- El ERTE, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, con carácter general, supone el derecho a prestación por desempleo de forma parcial en función a la parte de la jornada reducida o suspendida. El ERE extintivo, igualmente con carácter general, origina una prestación por desempleo de forma completa.

# 1.2 ERTE Y ERE
## Diferencias

### ERTE [Art. 47 ET]

- Se aplica cualquiera que sea el número de trabajadores afectados bien sea por suspensión o reducción.
- No indemnización.
- Derecho a prestación por desempleo en función de la jornada reducida o suspendida.
- Siempre temporal.

### ERE [Art. 51 ET]

- Sujeto a la realización de un número determinado de extinciones contracturales en un espacio temporal concreto.
- Salvo pacto individual o colectivo se abonará una indemnización de 20 días por año de servicio hasta un máximo de 12 mensualidades.
- Genera con carácter general una prestación por desempleo completa.
- Siempre definitivo.

# 1.3 ERTE COVID-19
Tipos

## ERTE POR FUERZA MAYOR

**CAUSAS** (Suspensión o reducción de Jornada, art 22 RD-Ley 8/2020)

- Cierre temporal de locales.
- Suspensión o cancelación de actividades.
- Restricciones en el transporte público.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias por contagio de plantilla.
- Medidas de aislamiento preventivo acordado por Autoridad Sanitaria.

**PROCEDIMIENTO**

- Solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral con un informe relativo a la pérdida de actividad.
- Comunicación a las personas trabajadoras y a la Representación Legal de Trabajadores.
- Informe potestativo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre la causa de Fuerza Mayor, en un plazo de 5 días.
- Resolución de la Autoridad Laboral en 5 días.
- En vigor: desde el hecho causante que lo motiva.

## ETOP (ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN)

### CAUSAS

- **Económicas:**
  - Situación económica negativa de la empresa fundada en sus resultados.
  - Pérdidas o previsión de pérdidas.
  - Disminución persistente nivel de ingresos o ventas (2 trimestres consecutivos en comparación con año anterior).
- **Técnicas:** cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción que afecten al trabajo y sus necesidades.
- **Organizativas:** cambios en sistemas y métodos de trabajo o modo de organizar la producción.
- **Productivas:** cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa ofrece, en aras de ajustar la plantilla a la carga de trabajo.
  - Reducción temporal de la demanda por el COVID-19.
  - Reducción del número de pedidos, contrataciones, servicios, ventas. El nivel de empleo es desmesurado en función con las necesidades productivas de la empresa.
  - Necesidad de adaptar el volumen de trabajadores a la realidad de los servicios demandados de la empresa.

### PROCEDIMIENTO

- Comunicación a los trabajadores de intención de iniciar ERTE.
- Constitución de comisión representativa integrada por: RLT, sindicatos más representativos o en su defecto tres trabajadores 41.4 ET.
- La comisión representativa debe de constituirse en 5 días.
- Comunicación simultanea de toda la documentación a la Autoridad Laboral y a la comisión representativa.
- Apertura del periodo de consultas y duración en 7 días.
- Autoridad Laboral resuelve en 5 días, previo informe potestativo ITSS en 7 días.

# ERTE ETOP

## ANTES COVID-19

- Periodo de consultas máximo 15 días.
- Número mínimo de reuniones: 2.
- Informe de la ITSS obligatorio.
- Obligación de cotizar.
- Situación legal de desempleo con carencia.
- Efectos: comunicación Auridad Laboral o después.

## DURANTE COVID-19

- Periodo de consultas: 7 días.
- Número mínimo de reuniones: 2.
- Informe de la ITSS facultativo.
- Obligación de cotizar.
- Situación legal de desempleo aun sin carencia.
- Efectos: comunicación Autoridad Laboral o después.

## OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA

- Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada por trabajador individualizado.
- Reducción entre un 10% y un 70% y horarios.
- Notificación individual a cada trabajador.
- Efectos: desde que se presentó a la Auroridad Laboral.
- Duración: la misma de la situación coyuntural a superar.
- No genera derecho a indemnización salvo pacto en contrario.
- Se deben promover acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

# 1.4 MEDIDAS EXCEPCIONALES

RD 24/2020 de 26 de julio

## 1. Exoneraciones para las prórrogas de ERTES parciales y ERE ETOP

### ERTE DE FUERZA MAYOR PARCIAL

La mayor novedad en las exoneraciones además de que aumentarán para los trabajadores que se hayan reincorporado y se reducen para los que siguen en el ERTE es que estos beneficios se aplicarán también para las empresas que estén en ERTE ETOP o inicien uno nuevo a partir de julio:

- **Empresas < de 50 trabajadores a 29/02/2020 (jul., ago. y sept.).**
  Exoneraciones para trabajadores reincorporados: 60%.
  Exoneraciones para trabajadores que continuan en ERTE: 35%.
- **Empresas > de 50 trabajadores a 29/02/2020 (jul., ago. y sept.).**
  Exoneraciones para trabajadores reincorporados: 40%.
  Exoneraciones para trabajadores que continuan en ERTE: 25%.

### ERTE DE FUERZA MAYOR TOTAL

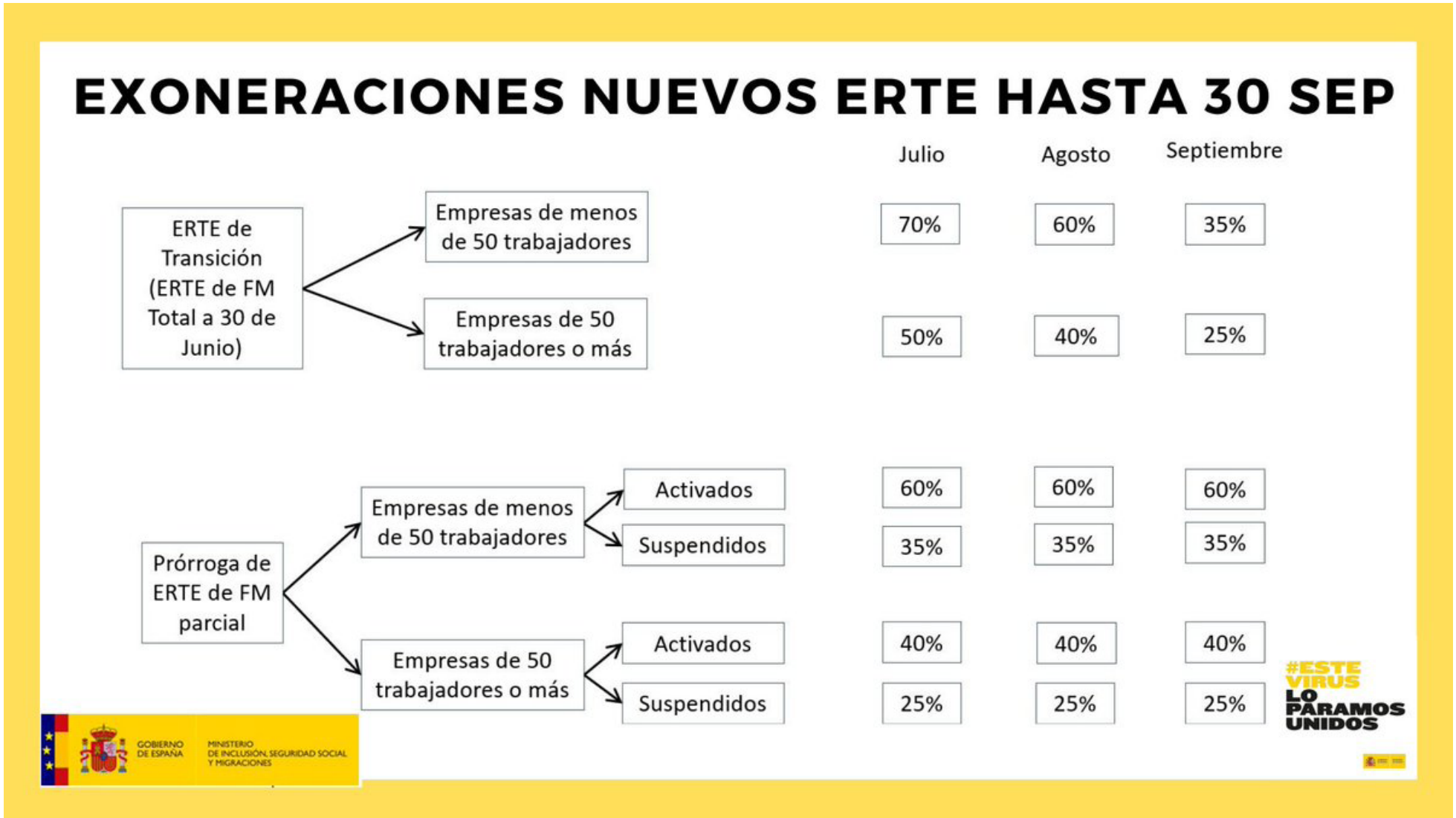
Se establece un periodo transitorio durante el cual se beneficiarán de exoneraciones decrecientes. El porcentaje de beneficios en las cuotas de Seguridad Social se irá reduciendo progresivamente hasta el 30 de septiembre.

- **Empresas < de 50 trabajadores a 29/02/2020.**
  Exoneraciones: 70% julio, 60% agosto y 35% septiembre.
- **Empresas > de 50 trabajadores a 29/02/2020.**
  Exoneraciones: 50% julio, 40% agosto y 25% septiembre.

### NUEVOS ERTE DE FUERZA MAYOR A PARTIR DEL 1 DE JULIO

La norma también prevé exoneraciones para el caso de que se produzcan nuevos rebrotes que obliguen a suspender la actividad, y las empresas puedan solicitar un nuevo procedimiento de Fuerza Mayor y podrán aplicar las siguientes:

- **Empresas < de 50 trabajadores a 29/02/2020 (de jul. a sept.).**
  Exoneraciones: 80% sobre la aportación empresarial.
- **Empresas > de 50 trabajadores a 29/02/2020 (de jul. a sept.).**
  Exoneraciones: 60% sobre la aportación empresarial.


EXONERACIONES NUEVOS ERTE HASTA 30 SEP
Julio
Agosto
Septiembre
ERTE de Transición (ERTE de FM Total a 30 de Junio)
Empresas de menos de 50 trabajadores
70%
60%
35%
Empresas de 50 trabajadores o más
50%
40%
25%
Prórroga de ERTE de FM parcial
Empresas de menos de 50 trabajadores
Activados
60%
60%
60%
Suspendidos
35%
35%
35%
Empresas de 50 trabajadores o más
Activados
40%
40%
40%
Suspendidos
25%
25%
25%
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
#ESTE VIRUS LO PARAMOS UNIDOS

## 2. ERTES por causa de Fuerza Mayor

A partir de la entrada en vigor del RD-ley 24/2020, no se autorizarán nuevos ERTES por causa de Fuerza Mayor derivada del COVID-19 basados en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 o únicamente se mantienen los ERTES solicitados antes del 27 de junio de 2020 y estos ERTES se prorrogan como máximo hasta el 30 de septiembre.

## 3. Compromiso de mantenimiento de empleo 6 meses (salvaguarda del empleo)

El compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses (RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo) se extenderá a las empresas que aplican un ERTE de Fuerza Mayor y se beneficien de las medidas contenidas en el RD-Ley 24/2020 publicado hoy en BOE (exoneración en las cuotas de Seguridad Social).

En el caso de ERTE por causas ETOP, las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del RD-Ley 24/2020, el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse desde el 27 de junio de 2020.

- **Duración:** 6 meses desde el reinicio total o parcial de la actividad o entrada en vigor del RD-Ley 24/2020.
- **Incumplido:** Despido objetivo (causas técnicas, organizativas, económicas o de producción).
- **Cumplido:** Despidos disciplinarios, fin de contratos temporales; jubilaciones, incapacidad permanente total, riesgo concursal, dimisión.

**CONSECUENCIAS**

Como consecuencia del incumplimiento será la obligación de la devolución de: **Cuotas + Recargos + Intereses de demora**

## 4. Protección por desempleo

Las personas trabajadoras afectadas por un ERTE sea del tipo que sea tendrán hasta el 30 de septiembre:

- Derecho a la prestación por desempleo, aunque no se cumplan requisitos de carencia. No es necesario periodo de cotización mínimo de 360 días en los últimos seis años.

- Contador a 0. No computará para una futura prestación por desempleo.
- La prestación de desempleo para los fijos discontinuos se mantiene en esos términos hasta 31.

## 5. Despido por causas relacionadas con el ERTE

Se amplía la prohibición de despedir por causas relacionadas con las circunstancias por las que solicitas el ERTE para las empresas que apliquen estas medidas hasta el 30 de septiembre. Los despidos que se realicen serán considerados improcedentes y afectaría a las exoneraciones en los seguros sociales aplicadas hasta el momento. La Fuerza Mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

## 6. Beneficiarios

A estas medidas establecidas en el RD-Ley 24/2020 no podrán beneficiarse las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.

## 7. Reparto de dividendos

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTEs regulados en el RD-Ley 24/2020 y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTEs.

Podrán hacerlo si previamente abonan el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social y han renunciado a ella.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

## 8. Suspension de contratos temporales

Se prorroga la suspensión de los CONTRATOS TEMPORALES durante el periodo de suspensión por ERTE. Sigue vigente, hasta el 30 de septiembre de 2020, el artículo 5 del RD-Ley 9/2020 por el que:

- Quedan suspendidos los contratos temporales durante la duración del ERTE: Obra o servicio, prácticas o formacion, Interinidad, relevo.

Si durante el periodo de suspensión o tras la reanudación de la actividad y durante el periodo prorrogado o ampliado concurriese alguna causa que hiciera decaer el objeto del contrato, esto dará lugar a que se ponga fin de manera válida y objetiva, y se entenderá plenamente eficaz la extinción del mismo de acuerdo al régimen jurídico previsto en el artículo 49.1 c) del E.T.

## 9. Prohibición de nuevas contrataciones internas o externas y de realización de horas extraordinarias

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo. Pero existen excepciones a esta prohibición cuando las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

El incumplimiento podrá constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

# 1.5 INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social está llevando a cabo una revisión de oficio de los expedientes de regulación de empleo, contando con la colaboración de la AEAT.

¿Qué pretende esta campaña masiva? Que cualquier solicitud presentada por una empresa no contenga falsedades o incorrecciones en los datos facilitados, así como la solicitud de medidas, en relación con el empleo, o que no resulten necesarias o no hayan tenido conexión suficiente con la causa que las ha originado.

Si esto ha sido así y estas solicitudes han dado lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas podrás ser sancionada debiendo reintegrar las cantidades percibidas.

La documentación que por regla general se pide, aunque evidentemente dependerá de cada caso y del Inspector/a actuante es la siguiente:

- Escrito descriptivo de la actividad empresarial, con detalle de la fecha de inicio de la afectación de la actividad por el estado de alarma, así como de las fechas del reinicio progresivo de actividades a partir del proceso de desescalada y hasta la actualidad.
  - Documentación relativa al ERTE y concretamente: la solicitud, la memoria justificativa, resolución de la Autoridad Laboral, si la hubiera, y comunicaciones a las personas trabajadoras afectadas.

- Sobre la documentación remitida al SEPE:
  - Declaraciones responsables al SEPE (con acreditación de la fecha de presentación).
  - Calendarios con días concretos de suspensión de contrato o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados, comunicados conforme se dispone en el artículo 3.2 j) de la OM ESS/982/2013, así como modificaciones transmitidas al SEPE sobre dicho calendario, con constancia de la fecha de remisión al SEPE. CIRCULAR INFORMATIVA. Cir-g022-20.
- Documentación relativa a las obligaciones con la Seguridad Social:
  - Comunicaciones de tipo de inactividad de los trabajadores afectados por ERTE.
  - Fichero Excel de bases de cotización PEC 17 y PEC18 comunicadas.
  - Documentos de cálculo de cuotas exoneradas y no exoneradas de marzo, abril y mayo.
- Reinicio actividad empresarial y reincorporación trabajadores ERTE.
  - Renuncia total o parcial presentada ante la autoridad laboral.
  - Comunicaciones de reincorporación a los trabajadores.
- Registro de jornada de trabajadores.
- Cualquier otra documentación relativa a ceses y nuevas contrataciones desde que comenzó el estado de alarma.

# 1.6 ERTES FRAUDULENTOS

## Supuestos de fraude

## 1. Trabajar mientras dure el ERTE por suspensión o trabajar dentro del período solicitado en la reducción de jornada

Durante la vigencia de un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE), los trabajadores no podrán trabajar en el caso de que la medida solicitada fuera de suspensión, ni tampoco trabajar en aquel tramo solicitado por la reducción de jornada.

Si la empresa procede a rescatar trabajadores del ERTE, al tener más actividad, tendrán que notificar antes de la incorporación efectiva al trabajo, al SEPE la variación de datos, indicando los trabajadores y la medida a aplicar.

Si se comprueba por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que los trabajadores están o han estado trabajando, sin haber comunicado dicha incidencia al SEPE, por suponer una variación de datos, esta conducta supondría una infracción muy grave para el empresario, tipificada en el artículo 23.1 j) del Texto Refundido de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (LISOS), con una sanción de 6.251€ a 187.515€.

***Artículo 23.1 j)*** *RD-Ley 5/2000 de 4 de agosto (LISOS).*

*"j) Dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada comunicado a la autoridad laboral o a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, en su caso."*

En el caso del **trabajador**, tenemos que distinguir si ha actuado con dolo o mala fe, trabajando mientras duraba el ERTE o si bien desconocía que el empresario no había comunicado al SEPE (la variación de datos) o a la Autoridad Laboral (renuncia total):

- **Si no ha concurrido dolo o mala fe**, el trabajador tendrá que devolver la prestación, pero no quedará excluido de recibir durante unos meses cualquier prestación económica de la seguridad social, pudiendo operar la responsabilidad subsidiaria del empresario si no devolviera la prestación indebida, conforme a lo señalado por el artículo 55 de la LISOS.
- **Si hubiera dolo o mala fe**, el trabajador tendría que devolver la prestación integra y podría quedar excluido de prestaciones de la seguridad social durante unos meses.

## 2. Consignar datos falsos en la solicitud del ERTE, incrementando las bases de datos o tramitar altas ficticias para recibir la prestación por desempleo

En el caso que se consignen declaraciones o datos falsos en la solicitud del Expediente de Regulación de empleo temporal, para la recepción de prestaciones indebidas a la Seguridad Social, constituirá infracción muy grave, de acuerdo a lo señalado en el artículo 23.1 c) de la LISOS, con una sanción de 6.251€ a 187.515€.

En el caso del **trabajador**, si no ha mediado dolo o culpa, la empresa responderá directamente, debiendo así devolver directamente las cantidades indebidamente recibidas, según lo establecido en el artículo 43.3 de la LISOS.

***Artículo 23.1 c).***

*"c) Efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos que den lugar a que las personas trabajadoras obtengan o disfruten indebidamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores/as o con las demás personas beneficiarias para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones."*

## 3. Connivencia entre el empresario y el trabajador para recibir indebidamente prestaciones a la Seguridad Social

En el caso de que haya connivencia entre el trabajador y el empresario para recibir indebidamente la prestación por desempleo, se apreciará una doble responsabililad.

## 4. Otros supuestos

Existen otros supuestos de ERTES fraudulentos, tales como:

- Finalizar **contratos temporales** durante el ERTE, infracción muy grave, art 23.1 c) LISOS.
- No incluir **Fijos discontinuos** en el ERTE, infracción muy grave, art 23.1 c) LISOS.
- Trabajador en ERTE en una empresa y durante la prestación se encuentre **trabajando en otra empresa**, art 23.1 j).

# 1.7 AJUSTES DE PLANTILLA
Otras opciones

## Art.41 ET. Modificación sustancial de condiciones de trabajo

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

- Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:
  - Jornada de trabajo.
  - Horario y distribución del tiempo de trabajo.
  - Régimen de trabajo a turnos.
  - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
  - Sistema de trabajo y rendimiento.
  - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

  Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

  - Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
  - El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
  - Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

  Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.
- La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Dual Link

# 2 MEDIDAS DE APOYO

Para autónomos

# 2 MEDIDAS DE APOYO
## Para autónomos

Para los que vinieran percibiendo a 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad tendrán derecho a:

- La exención de sus cotizaciones a la Seguridad social y formación profesional del 100% en el mes de julio, 50% en el de agosto y del 25% en el mes de septiembre.

  Esta exención será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

- O podrán tener derecho a seguir cobrando la prestación por cese de actividad hasta el mes de septiembre de 2020 incluido, percibiendo el 70% de la base reguladora y corriendo a cargo de la Seguridad Social el pago de las cuotas por contingencias comunes a la Seguridad Social.

- **Requisitos:**

  - Acreditar una reducción en la facturación trimestral de, como mínimo, el 75% con respecto al mismo periodo del año 2019. Se podrá solicitar haciendo una estimación que podrá ser verificada posteriormente, teniendo incluso la posibilidad de renunciar a dicha prestación antes del 31 de agosto, en caso de mejorar las previsiones, devolviéndola voluntariamente.

  - Unos rendimientos netos no superiores a 5.818,75 €.

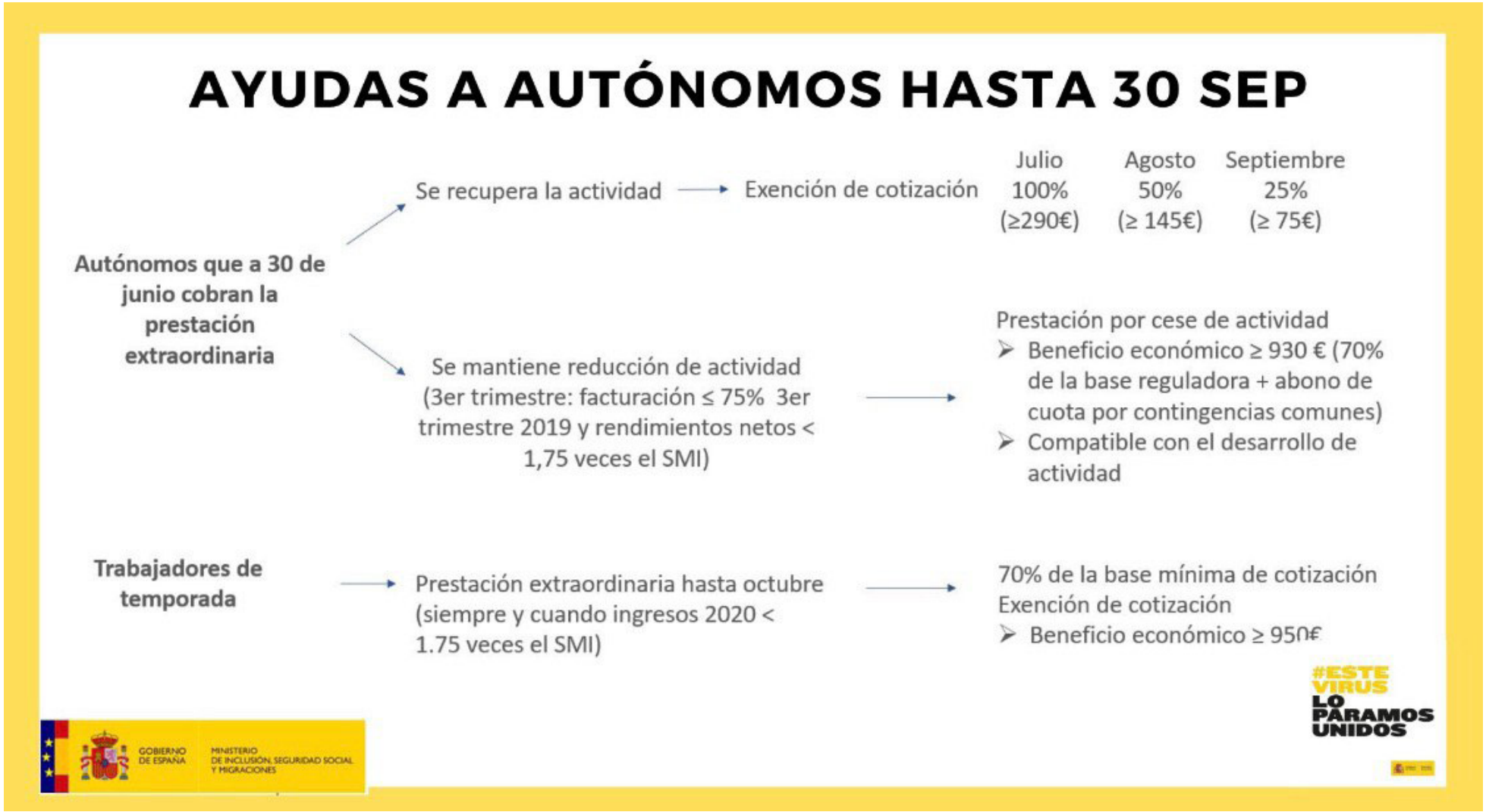
  - En caso de tener trabajadores a cargo, se deberá realizar la declaración responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

Para los **autónomos de temporada** que desarrollan su actividad entre marzo y octubre:

- Se establece una prestación extraordinaria de cese de actividad equivalente al 70% de la base mínima de cotización, y con una duración máxima de 4 meses que comenzará a devengarse desde el 1 de junio, si se presenta la solicitud en la primera quincena de julio, o desde el día siguiente a la presentación de la misma. Además, no existirá obligación de cotizar durante la percepción de dicha prestación, permaneciendo de alta en el Régimen correspondiente.
- **Requisitos:**
  - Estar dado de alta al menos 5 meses cada año, entre marzo y octubre de 2018 y 2019. No haber estado dado de alta como trabajador por cuenta ajena más de 120 días entre el 1 de marzo de 2018 y el 1 de marzo de 2020.
  - No haber desarrollado actividad o haber estado dado de alta entre marzo y junio de 2020.
  - No haber percibido prestación alguna del sistema de Seguridad Social incompatible con la actividad como autónomo en el primer semestre de 2020.
  - No haber obtenido ingresos superiores a 23.275 € durante 2020.
  - Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

**Revisión** de las prestaciones y/o ayudas concedidas:

- A partir del 31 de enero de 2021 se revisarán todas las ayudas concedidas, con los datos tributarios del segundo semestre de 2020 y solicitando copia del modelo 390, 130 o 131, para autónomos con estimación objetiva.
- En caso de no cumplir los requisitos se solicitará la devolución sin intereses o recargo. Si pasado el plazo de la resolución no se devuelve, TGSS reclamará la deuda con recargo e intereses.
- Se podrá renunciar a la ayuda antes del 31 de agosto, con efectos al mes siguiente o devolverla por iniciativa propia una vez se tenga conocimiento de que no se cumplen los requisitos necesarios para tener acceso a la ayuda.


AYUDAS A AUTÓNOMOS HASTA 30 SEP
Autónomos que a 30 de junio cobran la prestación extraordinaria
Se recupera la actividad
Exención de cotización
Julio 100% (≥290€)
Agosto 50% (≥ 145€)
Septiembre 25% (≥ 75€)
Se mantiene reducción de actividad (3er trimestre: facturación ≤ 75% 3er trimestre 2019 y rendimientos netos < 1,75 veces el SMI)
Prestación por cese de actividad
Beneficio económico ≥ 930 € (70% de la base reguladora + abono de cuota por contingencias comunes)
Compatible con el desarrollo de actividad
Trabajadores de temporada
Prestación extraordinaria hasta octubre (siempre y cuando ingresos 2020 < 1.75 veces el SMI)
70% de la base mínima de cotización
Exención de cotización
Beneficio económico ≥ 950€
#ESTE VIRUS LO PARAMOS UNIDOS
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

Dual Link

# 3 PREGUNTAS FRECUENTES

ERTE durante COVID-19

# 3 PREGUNTAS FRECUENTES
ERTE durante COVID-19

**1. ¿Qué opciones tiene mi empresa si está en ERTE Fuerza Mayor a partir de la entrada en vigor del RD 24/2020 de 26 de junio?**

Si es un ERTE por Fuerza Mayor, podrá mantenerlo hasta el 30 de septiembre máximo si la actividad no puede reiniciarse. La norma indica que las empresas afectadas por estos ERTE deberán reincorporar a las personas afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Si es de Fuerza Mayor Parcial, podrás continuarlo y ajustar la plantilla según la actividad de tu empresa, afectando y desafectando trabajadores al ERTE, si es necesario, pero sin olvidar que todas las modificaciones del ERTE en las que se alternen periodos de actividad e inactividad tendrán que comunicarse a mes vencido por Certifica@2. Y con carácter previo, al SEPE.

Otra opción y la más recomendable es iniciar un procedimiento de ERTE ETOP (por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas), regulado en el artículo 23 del RD-Ley 8/2020. Así que lo más recomendable es que si preveo que a 30 de septiembre mi actividad seguirá sin estar al 100%, se tramite un ERTE ETOP mientras esté vigente el de Fuerza Mayor. Si se solicita el ERTE ETOP, este tendrá efectos desde la fecha en la que terminó el ERTE por Fuerza Mayor.

Además, debemos tener en cuenta que el RD-Ley fija nuevas exenciones para los ERTES a partir del 1 de julio. Los porcentajes variarán según el volumen de plantilla y las medidas aplicadas.

### 2. El pasado 15 de mayo reabrí mi negocio incorporando a un 10% de mi plantilla. ¿Cuándo comienza mi compromiso de mantenimiento de empleo de 6 meses?

El RD-Ley indica que, para las empresas que apliquen exenciones por primera vez, este mantenimiento de empleo durante 6 meses computará desde el 27 de junio, fecha de entrada en vigor del RD-Ley. Esto sería aplicable para los nuevos ERTES a partir del 1 de julio y los ERTE ETOP ya existentes que continúen durante el verano.

Si ya tenías un ERTE de Fuerza Mayor total o parcial activo, el mantenimiento de empleo será desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose esto como el momento desde el que comiencen a reincorporarse al trabajo las personas afectadas, aunque sea parcialmente (Disposición Adicional Sexta del RD-Ley 8/2020). Por tanto, en tu caso comenzaría desde el día 15 de mayo y finalizaría dicho compromiso el 14 de noviembre de 2020.

Si en ese periodo se extinguen contratos por despido disciplinario, procedente, dimisiones, incapacidad, jubilación, fin de llamamiento para fijos discontinuos, extinción de la obra y servicio o si la empresa está en riesgo de concurso de acreedores, el compromiso de mantenimiento de empleo no se entenderá incumplido y por tanto no habrá que devolver las cuotas bonificadas ni recargo ni intereses de demora.

**NO OLVIDES:** Para poder aplicar las exenciones en los seguros sociales es obligatorio realizar una declaración responsable en la liquidación de cuotas de TGSS que corresponda a ese mes indicando el tipo de inactividad en cada trabajador.

### 3. ¿Qué pasa si me incluyen en un ERTE y estoy de baja médica, de permiso por nacimiento o excedencia?

Si te encuentras en situación de Incapacidad Temporal o de maternidad o paternidad, y te incluyen en un procedimiento de regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada, no te afectarán sus medidas hasta que tengas el alta médica o finalice el periodo de descanso por maternidad/paternidad o excedencia si es el caso. Seguirás percibiendo la prestación de Incapacidad Temporal, que seguirá abonando tu empresa en régimen de pago delegado.

### 4. ¿Y si durante la vigencia del ERTE, y, por tanto, mientras estoy cobrando la prestación por desempleo, iniciara una baja médica, permiso de maternidad/paternidad?

En ese caso si fuera una situación de Incapacidad temporal por contingencias comunes el SEPE por delegación del INSS te abonaría la prestación correspondiente por Incapacidad Temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo.

Si comenzaras el periodo de maternidad o paternidad se suspendería el pago de la prestación por desempleo y comenzarías a cobrar la prestación de maternidad/paternidad que te corresponda esta será gestionada por el INSS y una vez termine esta prestación se reanudará la prestación por desempleo si el ERTE continua y sigues afectado por él.

### 5. No sé en qué fecha podrá mi empresa reanudar la actividad, ¿cuál es la fecha final que debo poner en el documento de prestación?

Si el ERTE es autorizado por la existencia de Fuerza Mayor temporal derivada del COVID-19, la duración del ERTE debe ser la misma que la del estado de alarma, incluidas sus posibles prórrogas, actualmente están prorrogados hasta el próximo 30 de septiembre de 2020. No será necesario la comunicación de las distintas prórrogas que se aprueben.

Si el ERTE se comunica por la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción no existe límite temporal a priori; la medida podrá durar el tiempo que la empresa haya previsto en su comunicación final a la autoridad laboral.

### 6. ¿Cómo se solicita la prestación por cese de actividad de un autónomo?

Se solicita ante tu mutua en cualquier momento entre la entrada en vigor de la norma y el mes de octubre de 2020.

Lo recomendable es presentarla antes del día 15 de cada mes, para que cobres desde el día 1. Será la mutua quien te confirmará si se admite o desestima.

### 7. ¿Cómo acredito la reducción de ingresos para solicitar el cese de actividad a partir del 1 de julio?

La reducción de ingresos se acreditará una vez concedida, las mutuas comenzarán a revisar los datos tributarios de los ejercicios de 2019 y 2020 para controlar las prestaciones reconocidas.

Tras requerimiento, podrán solicitar que aportes en 10 días una copia del modelo 303 del IVA o modelo 130 del IRPF del segundo y tercer trimestre de 2019 y 2020.

Los autónomos que tributen por estimación objetiva, deberán aportar la documentación que acredite sus ingresos.

Tras comprobar los ingresos, la mutua podrá reclamar las prestaciones percibidas, sin intereses, ni recargo, de los autónomos que hayan superado los límites de ingresos o no acrediten la reducción de facturación del 75%.

Pasado el plazo del requerimiento de la mutua, si reclama TGSS sí habría recargo e intereses de demora.

Si se cierra el negocio definitivamente antes del 30 de septiembre, los límites de los requisitos se calcularán de manera proporcional al tiempo de actividad.

Se podrá renunciar a la prestación en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2020, con efectos al mes siguiente de la comunicación y también se podrá devolver sin esperar a la reclamación de la mutua si se considera que los ingresos van a superar los límites establecidos.

### 8. Somos una empresa del sector de espectáculos (Festivales de Música), a fecha de hoy la empresa está cerrada hasta noviembre, actualmente los gerentes son autónomos societarios, ¿hasta cuándo podemos optar a la ayuda de autónomos, cuándo deberíamos volver a abrir la empresa y reincorporar a nuestros trabajadores?

A partir de la entrada en vigor del RD-Ley 24/2020 los autónomos que estuvieran en alta y vinieran percibiendo el 30 de junio la prestación por cese de actividad, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional del 100% en julio, 50% en agosto y 25% en septiembre o bien compatibilizar la actividad con optar si cumplen los requisitos y ya venían recibiendo la prestación por cese de actividad, a solicitar una nueva prestación por cese de actividad consistente en el 70% de la base reguladora y el abono de la cuota por contingencias comunes.

En cuanto al personal que tengáis afectados por ERTE, podréis mantener el ERTE por Fuerza Mayor hasta el 30 de septiembre con las siguientes exoneraciones:

- **Empresas < de 50 trabajadores a 29/02/2020.**
  Exoneraciones: 70% julio, 60% agosto y 35% septiembre.
- **Empresas > de 50 trabajadores a 29/02/2020.**
  Exoneraciones: 50% julio, 40% agosto y 25% septiembre.

Si la previsión es que la reanudación de la actividad será posterior a 30 de septiembre sería conveniente comenzar el procedimiento para solicitar un ERTE ETOP, pues no se sabe si estos se prorrogarán más allá del 30 de septiembre, la intención que parece perseguir la norma es la de una transición de los ERTE Fuerza Mayor a los ERTE ETOP.

### 9. ¿Estando en un ERTE devengo vacaciones?

No hay devengo por vacaciones durante el ERTE, y su duración se verá minorada en proporción a los días de interrupción. (STS 14 de Julio de 1997).

Si la medida solicitada es la suspensión, no se devengarán vacaciones durante el tiempo que el trabajador esté en el ERTE, salvo que se haya alcanzado un acuerdo con la empresa, en tal caso si se devengarían vacaciones.

Si la medida solicitada es la reducción de Jornada, los trabajadores tendrán derecho al importe integro de las vacaciones, no obstante la remuneración por esos días de vacaciones que dependan del ERTE será inferior.

En los casos de reducción de jornada, si generas vacaciones, en concreto generas los mismos días de vacaciones que si trabajases a tiempo completo.

### 10. Mi empresa me incluyo en un ERTE ETOP en el mes de abril, ¿me puede despedir al reincorporarme al trabajo?

La Fuerza Mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Por tanto, una vez has sido desafectado/a del expediente de regulación de empleo temporal y siempre y cuando la empresa no comience a exonerarse cuotas desde el 1 de julio (estando así obligada al mantenimiento del empleo durante seis meses), podría despedirte, pero sería declarado improcedente, encareciendo el despido y pasando de pagar una indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades, a 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

Cabe destacar que no sería declarado nulo, excepto si cuentas con blindaje especial frente al despido.

### 11. ¿Puedo darme de baja voluntaria estando en un ERTE para trabajar en otra empresa?

La suspensión de la relación laboral supone tanto al empleado como a la empresa la liberación de la obligación de trabajar y la de remunerar dicho trabajo, por tanto, mientras te encuentras en un ERTE podrás trabajar para otra empresa comunicándolo al SEPE con el fin de suspender la prestación por desempleo, en caso de ser a tiempo parcial podrá compatibilizar la prestación con el contrato a tiempo parcial. Este hecho también debe ser comunicado a la empresa y esta llegado el momento, te comunicará la efectiva reincorporación al trabajo y si renuncias se entenderá que existe una baja voluntaria.

En cualquier caso, puedes decidir rescindir tu contrato con la empresa en cualquier momento durante la situación de suspensión de la relación laboral.

### 12. Soy fijo-discontinuo, y no me he podido reincorporar a mi puesto en la fecha de llamamiento habitual por el COVID-19, ¿puedo seguir recibiendo la prestación por desempleo?

Si la empresa ha aplicado un ERTE a un trabajador fijo discontinuo o que se encuentre en periodo de inactividad, a la espera de ser reincorporado (incorporación que se habría hecho en otras circunstancias), podrán acceder a la prestación extraordinaria por desempleo del RD-Ley 8/2020.

Los fijos discontinuos que estuvieran cobrando una prestación y que acrediten que como consecuencia del COVID-19 no han podido incorporarse a su trabajo, continuarán recibiendo su prestación.

Si no han cotizado el mínimo, podrán percibir una prestación hasta su reincorporación, por un máximo de 90 días.

### 13. Si reincorporo a mi único trabajador del ERTE, ¿puedo bonificarme de las cotizaciones?

No, puesto que en ese caso el ERTE autorizado ya no estaría en vigor pues no hay ningún trabajador afectado por el mismo y será imprescindible que comuniques el fin del ERTE a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

### 14. ¿Estando en ERTE Fuerza Mayor Total voy a poder bonificarme igual que los ERTES Fuerza Mayor Parcial y hasta cuándo?

No, a partir de la entrada en vigor del RD-Ley 24/2020, para los ERTES de Fuerza Mayor TOTAL se ha establecido un periodo transitorio durante el cual se beneficiarán de exoneraciones decrecientes.

El porcentaje de beneficios en las cuotas de Seguridad Social se irá reduciendo progresivamente hasta el 30 de septiembre:

- **Empresas < de 50 trabajadores.**
  Exoneraciones: 70% julio, 60% agosto y 35% septiembre.
- **Empresas > de 50 trabajadores.**
  Exoneraciones: 50% julio, 40% agosto y 25% septiembre.

### 15. ¿Las nuevas exoneraciones para los ERTES ETOP tienen efectos retroactivos?

No, solo podrás beneficiarte de las nuevas exoneraciones a partir del 1 de julio y hasta el 30 de septiembre para las personas trabajadoras que reincorpores a partir de esa fecha o para las que mantengas en ERTE en los porcentajes aplicables a cada colectivo.

### 16. Soy autónomo y estoy en la modalidad de jubilación activa, manteniendo el requisito de tener un trabajador contratado, pero sin embargo, a raíz del COVID-19, todos mis trabajadores están incluidos dentro de un ERTE, ¿tengo derecho a recibir la prestación como antes?

La Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS, indicó en su criterio 12/2020 de 19 de mayo, que el autónomo seguiría teniendo derecho a mantener la modalidad de jubilación activa, por tener los contratos suspendidos, manteniendose la obligación de cotizar y por tanto no habiendose extinguido la relación laboral.

> *"podrán beneficiarse del 100% de la pensión de jubilación, aun cuando todos los trabajadores por cuenta ajena que tienen contratados hayan visto reducida o suspendida su relación laboral por causa de un ERTE, siempre y cuando la obligación de cotizar se mantenga."*

Este mismo criterio se aplicará en el caso de que el autónomo esté exonerado de la cotización, en virtud del artículo 24 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, por haber solicitado un ERTE por Fuerza Mayor, siendo el porcentaje de exoneración dependiente de la medida solicitada total o parcial y en función de la plantilla de la empresa (más o menos 50 trabajadores).

### 17. Soy Autónomo, tengo un trabajador y estoy ya en edad para jubilarme, ¿podré acceder a la jubilación o tendré que esperar seis meses para cumplir el compromiso del empleo, señalado en la disposición adicional sexta del RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo?

La Dirección General de Trabajo, emitió un criterio el pasado 29 de abril, indicando que al ser la jubilación del autónomo una situación "voluntaria y conocida" por el mismo, en el caso de que los contratos de los empleados cesacen por esa causa, se entendería incumplido el compromiso de empleo, debiendo devolver las cuotas exoneradas, más los recargos e intereses de demora.

Cuestión distinta, es si el trabajador fuera el que accediera a la jubilación, entendiendose en ese caso cumplida la obligación del mantenimiento del compromiso de empleo, al quedar recogido expresamente como causa "la jubilación del trabajador".

> *"No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo."*

## 18. ¿Cuál es el procedimiento para la tramitación de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de la COVID-19?

- Comunicación a los trabajadores de intención de iniciar ERTE:

*"Muy Sres. Nuestros:*

*En virtud de la presente les comunicamos que la dirección de la empresa entiende necesaria la adopción de la medida consistente en la reducción de la jornada/suspensión de los trabajadores de la empresa, por causas XXXX.*

*Por ello, y al amparo de lo establecido en los artículos 47 (LA LEY 16117/2015) y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), les comunicamos que pueden atribuir su representación para la negociación de un acuerdo en el periodo de consultas previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 16117/2015), a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la empresa y elegida por Ustedes democráticamente.*

*Dicha comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial del inicio del periodo de consultas, y en todo caso en el plazo máximo de 15 días al no existir representación legal en este centro de trabajo.*

*Del mismo modo les informamos que la falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de la duración del periodo de consultas.*

*Como ya les hemos comunicado verbalmente, y como consecuencia de la incidencia del COVID-19 en la actividad de la empresa, la misma se ve obligada a iniciar un procedimiento de regulación temporal de empleo por XXXXX en virtud de lo establecido el art. 47 del ET (LA LEY 16117/2015) y de acuerdo con las especialidades previstas en el RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo (LA LEY 3655/2020), de medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.*

*Con el fin de llevar a cabo la negociación durante el período de consultas y no existiendo representación legal de los trabajadores, por medio de la presente les ruego que nos comuniquen qué tres miembros, elegidos entre todas las personas trabajadoras de la empresa, van a integrar la Comisión Negociadora en representación de los trabajadores en este expediente.*

*La Comisión deberá estar conformada en el plazo máximo de cinco días naturales.*

*Les rogamos que firmen esta comunicación como prueba de su recepción y quedamos a la espera de su contestación. Atentamente."*

- Constitución de comisión representativa integrada por: RLT, sindicatos más representativos o en su defecto tres trabajadores 41.4 ET.
- La comisión representativa debe de constituirse en 5 días.
- Comunicación simultanea de toda la documentación a la Autoridad Laboral y a la comisión representativa.
- Apertura del periodo de consultas y duración en 7 días.
    - Se fijará un calendario de reuniones a celebrar.
    - 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.
    - Duración no superior a siete días.
    - Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones.
    - De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.
    - Acuerdo o no acuerdo.
    - Informe RTL.
- Documentación.
    - La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
    - Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
    - Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
    - Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
    - Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
    - 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.
    - Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora.
- Autoridad Laboral: resuelve en 5 días, previo informe potestativo ITSS en 7 días.
    - Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción por trabajador individualizado.
    - Reducción entre un 10% y un 70% y horarios.
    - Notificación individual a cada trabajador.
    - Efectos: desde que se presentó a la Autoridad Laboral.

## 19. ¿Puedo contratar a un trabajador/a durante un ERTE?

La respuesta dependerá de la situación de la empresa, si esos trabajos pueden ser realizados por personal de la empresa, no se podrá realizar contratos temporales para sustituir a trabajadores que estén en ERTE, incumpliendo el artículo 1.3 del RD-Ley 24/2020 de 26 de junio.

> *Art. 1.3 del RD-Ley 24/2020 de 26 de junio*
> *"3. No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo.*
>
> *Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social."*

Esta conducta constituiría una infracción grave del artículo 7.2 de la LISOS, por fraude en la contratación, al no existir causa para realizar ese contrato temporal, con una sanción de 626€ a 6.250€.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá dar parte al SEPE y a la Autoridad Laboral, por fraude en el expediente de regulación de empleo.

Si la empresa no tuviera trabajadores con la categoría profesional adecuada o en función de las necesidades del mercado, la empresa podría contratar a trabajadores para la realización de dichas tareas, de acuerdo con lo señalado en el artículo 1.3 del RD-Ley 24/2020 de 26 de junio:

> *Art. 1.3 del RD-Ley 24/2020 de 26 de junio*
> *"Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras."*

## 20. ¿Cuál es procedimiento para la tramitación de un ERTE por Fuerza Mayor derivada de la COVID-19?

A partir del 26 de junio de 2020 no se podrán solicitar nuevos ERTE por Fuerza Mayor. Los que ya estaban en vigor se han prorrogado hasta el 30 de septiembre.

Si se prevé la posibilidad de solicitar un ERTE Fuerza Mayor en el caso de rebrote debiendo en ese caso y hasta el 30 de septiembre solicitarlo

a la Autoridad Laboral acompañando informe relativo a la pérdida de actividad (rebrote) y documentación que lo acredite, a la vez se comunicará a las personas trabajadoras y a la representación legal de los trabajadores si los hubiera, y en el plazo de 5 días la Autoridad Laboral dictara resolución en el caso de no hacerlo se entenderá aprobado por silencio administrativo positivo.

### 21. Tengo un restaurante y solicité un ERTE por Fuerza Mayor, pero al inciarse la desescalada, ¿tenía que dar de alta a todos los trabajadores?

El RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo, define en su artículo 1, cuando las empresas podrán estar en situación de Fuerza Mayor total o parcial, a raíz del inicio de la fase uno de la desescalada.

La Dirección General de Trabajo, en consulta del día 27 de mayo de 2020, señaló, que pese a que los negocios pudieran volver total o parcialmente a su actividad, sería la propia empresa quien decidiese, conforme a su situación concreta, si renunciaban totalmente al ERTE, o realizaban una variación de datos, pasando de una suspensión a una reducción de jornada o modificando el porcentaje de la reducción de jornada.

Por otro lado, la Dirección General de Trabajo, en consulta emitida el día 18 de junio de 2020, indicó que si la empresa renunciaba totalmente al ERTE, lo debía comunicar a la Autoridad Laboral en un plazo de 15 días, desde la fecha de efectos.

Si por contra, la medida consistía en una variación de datos, pasando así de una suspensión a reducción de jornada o variación del porcentaje de la reducción de jornada, la empresa debía comunicarlo previamente al SEPE.

### 22. Mi empresa es un restaurante, ¿le aplican las nuevas exoneraciones del RD-Ley 24/2020?

Si en su día solicitaste un ERTE Fuerza Mayor y actualmente has reincorporado a parte de tu personal o lo que tienes es un ERTE ETOP, podrás a partir del 1 de julio beneficiarte de las siguientes:

- **Empresas < de 50 trabajadores (julio, agosto y septiembre).** Exoneraciones: 60% para trabajadores reincorporados al puesto y 35% para los trabajadores que sigan suspendidos en ERTE.
- **Empresas < de 50 trabajadores (julio, agosto y septiembre).** Exoneraciones: 40% para trabajadores reincorporados al puesto y 25% para los trabajadores que sigan suspendidos en ERTE.

Dual Link

# 4 SENTENCIAS DE ERTE

## Fuerza Mayor y ETOP

# 4 SENTENCIAS DE ERTE
## Fuerza Mayor y ETOP

Los Tribunales se han pronunciado sobre los ERTES tramitados, calificando en los expedientes de ETOP el despido nulo, si no se comunica la decisión final a los Representantes Legales de los Trabajadores, cuando este era sin acuerdo y justificando o no la medida solicitada por la empresa de Fuerza Mayor.

## SENTENCIAS POR FUERZA MAYOR

**1. Sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Oviedo, de 30 de abril de 2020.**

La empresa tiene por objeto social, la venta de productos por internet, habiendo solicitado un ERTE por Fuerza Mayor, a raíz de la declaración del estado de alarma del día 14 de marzo.

La Autoridad Laboral, entendió que no procedía la causa de Fuerza Mayor, porque no figuraba dentro de las actividades que tenían que suspender o cerrar, según el artículo 10 y anexo I del RD 463/2020 de 14 de marzo.

No obstante, el Juzgado de lo Social, estimó que la empresa podía tramitarlo por Fuerza Mayor, al concurrir la causa señalada dentro del artículo 22.1 del RD-Ley 8/2020 de 17 de marzo, por cuanto tenía problemas de suministros, que imposibilitaban su continuidad y venta de sus productos.

El Juzgado considera que la fecha de efectos del expediente sería desde el día 23 de marzo, con independencia de cuando se solicitase, al iniciarse desde la fecha en la que se produjo el hecho causante, 23 de marzo, con la ausencia de suministros para poder vender sus productos.

**2. Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Vitoria, 63/2020, de 27 de mayo.**

En este caso, la Dirección General de Trabajo del País Vasco había constatado la Fuerza Mayor para un ERTE en la empresa municipal de trasportes de Vitoria, no obstante, el sindicato ELA en representación del comité de empresa, en desacuerdo con esta medida la impugna ante el juzgado de lo Social. La Sentencia concluye que existe Fuerza Mayor dado que:

> *"El Gobierno Vasco acordó el 14/3/2020 a través de la Mesa de coordinación de Transporte ante el COVID-19 de la Autoridad de Transporte de Euskadi (ATE) la reducción de la oferta total de servicios de trasporte público entre un 40% y un 60% en función de la demanda estimada en cada operador.*
> *Por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz de 20/3/2020 se fijó el porcentaje de reducción de los servicios totales de transporte público de autobús urbano en Vitoria en un 50% de media, en cumplimiento de lo acordado en la referida resolución de la ATE."*

No obstante, y pese a concurrir la causa de Fuerza Mayor, la sentencia considera que una empresa pública no puede realizar ERTES, según lo dispuesto en la Disposición Adicional 17 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2 de la Ley del Régimen Jurídico del Sector público, aprobada por Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La Sentencia se apoya también en la Consulta publicada el día 16 de abril de 2020 de la Dirección General de Trabajo sobre los ERTES aplicados por sociedades mercantiles y en el dictamen de la Abogacía del Estado del Ministerio de Justicia de fecha 19 de marzo de 2020, donde en ambos se rechaza la posibilidad de que las empresas puedan realizar ERTES.

**3. Sentencia del Juzgado de lo Social número 7 de Valencia, de 8 de junio de 2020.**

El Juzgado señala que la garantía de prioridad si se aplica a los Representantes Legales de los Trabajadores, según lo que dispone el artículo 13 del RD 1483/2012 de 29 de octubre, pero recuerda que dicha garantía termina al año del cese de sus funciones, según indicaba la Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de septiembre de 2013.

**4. Sentencia del Juzgado de lo Social de Zamora Nº 161/2020, Sección 1, de 27 de marzo de 2020.**

El despacho de abogados solicitó un ERTE por Fuerza Mayor, basándose en que la abogacía no era un servicio básico e indispensable, de conformidad con la regulación del estado de Alarma.

No obstante, el Juzgado de lo Social, confirmó la resolución denegatoria de la Autoridad Laboral, dado que la única actividad de la empresa es

la de asesoramiento legal y defensa jurídica, expresamente incluida en la relación de actividades esenciales para el acceso al ERTE por Fuerza Mayor COVID-19, según el artículo 10 del RD 463/2020 de 14 de marzo y en el anexo del Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo.

**5. Sentencia del Juzgado de lo Social de Burgos número 103, rec 233/2020, de 8 de mayo de 2020.**

El despacho de abogados solicitó un ERTE por Fuerza Mayor, al argumentar que su actividad se había visto suspendida, como consecuencia de la disminución sustancial de la actividad del letrado, afectando la medida a la única trabajadora del despacho.

La Autoridad Laboral denegó el ERTE, indicando que se trataba de una de las actividades esenciales del artículo 10 del RD 463/2020 y anexo del RD-Ley 10/2020.

Para la Sala de lo Social, el ERTE por Fuerza Mayor está justificado porque la actividad a la que se dedica el letrado ha quedado suspendida casi en su totalidad, como consecuencia de la práctica paralización de la actividad jurisdiccional, y ha quedado exclusivamente limitada a las actuaciones urgentes consideradas servicios esenciales tales como:

- En el orden penal, asistencia a detenidos, órdenes de protección y actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria, así como medidas cautelares en materia de violencia sobre la mujer menores.
- En el orden Contencioso-Administrativo, el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa, así como la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.
- En el orden social, en el que no actúa el letrado demandante, a los procedimientos de conflicto colectivo para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, ampliándose con posterioridad a las impugnaciones de ERTE, conciliación de la vida familiar y laboral derivada del COVID-19 y medidas cautelares.
- Y en el orden civil, la autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico previsto en el artículo 763 de la LEC y la adopción de medidas de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil. Personas que prestan servicios en despachos y asesorías legales en materia de seguridad laboral.

## SENTENCIAS POR ETOP

**1. Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 2020 y del 19 de noviembre de 2019.**

Las empresas deben comunicar la decisión final a la Representación Legal de los Trabajadores, de acuerdo con el artículo 12 del RD 1482/2012 de 29 de octubre, en caso contrario y si el expediente se ha tramitado sin acuerdo, el Tribunal Supremo ha considerado en dos sentencias, que el despido era nulo.

**2. Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de mayo de 2020 y del 19 de noviembre de 2019.**

En cambio, si la empresa había llegado a un acuerdo con los trabajadores, el Tribunal Supremo entendió que no era necesario comunicar la decisión final a la Representación Legal de los Trabajadores.

Dual Link

# 5 CASOS PRÁCTICOS

Soluciones a situaciones reales

# 5 CASOS PRÁCTICOS

Soluciones a situaciones reales

## CASO PRÁCTICO REAL 1

Pilar de profesión camarera, fue contratada por un restaurante el 15 de febrero con un contrato temporal por circunstancias de la producción y por una duración de 5 meses, por lo que su vencimiento estaba previsto para el 14 de junio, pero su empresa la incluyó en un ERTE Fuerza Mayor el 15 de marzo debido al cierre del restaurante por el estado de alarma, por tanto su contrato temporal finalizaba mientras se encuentra en ERTE, la Autoridad Laboral aprueba dicho ERTE dado que se ha decretado el cierre de todos los locales de hostelería. El SEPE también ha aprobado las prestaciones por desempleo correspondientes y por tanto se hará cargo de los salarios de los empleados/as durante la situación de suspensión en la cuantia legalmente establecida.

La preocupación de Pilar viene dada porque no sabe que ocurre con su la terminación de su contrato pues se reincorporó a su puesto por reinicio de actividad el pasado 1 de junio y no sabe cual es la duración real del contrato.

Como sabemos por la alerta sanitaria por COVID-19 se ha interrumpido el cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, así que el contador de días de duración del contrato temporal se detiene mientras la persona trabajadora está en ERTE y se pondrá en marcha cuando la persona trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo.

Así que en el caso de Pilar, del 15 de marzo al 31 de mayo el contador de tiempo de su contrato temporal ha estado a 0, por lo que como llevaba un mes de contrato, los cuatro siguientes comenzarán el día 1 de junio que se ha producido la reincorporación.

La fecha de finalización de ese contrato inicial a no ser que se produzca una prórroga será del 30 de septiembre de 2020.

Si Pilar en vez de un restaurante trabajase en una estación de esquí como monitora de esquí y su contrato temporal no tuviese fecha fija si no que fuera un contrato para toda la temporada de esquí, aunque hubiese sido afectada por el ERTE si llega el fin de la temporada la finalización de su contrato sería válida y legal y no quedando incumplido tampoco el compromiso del mantenimiento de empleo.

## CASO PRÁCTICO REAL 2

Pablo está cobrando la prestación por desempleo desde el pasado 20 de marzo, fecha en la cual su empresa lo incluyo en un ERTE por Fuerza Mayor debido al cierre del Hotel en el que venía prestando servicios hasta la fecha.

Durante el mes de abril, debido a un pequeño accidente casero causa baja médica por incapacidad temporal, en concreto el día 2 y continúa de baja hasta el 25 de abril, día en el que su médico cursa el alta médica por curación.

Durante el tiempo que Pablo permanece de baja (24 días) lo que ha recibido no es la prestación por desempleo sino la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía que venía recibiendo por la prestación de desempleo que le corresponde, recibiendo el cobro de la misma del SEPE por delegación del INSS.

Una vez finalizada la baja médica Pablo ha vuelto a recibir la prestación por desempleo del SEPE.

El presente documento tiene carácter meramente informativo.

La interpretación y aplicación de la normativa citada corresponde exclusivamente a la autoridad laboral, Servicio Público de Empleo Estatal, Tesorería General de la Seguridad Social y demás entidades competentes.

Desde Dual Link no se asume responsabilidad alguna derivada de la utilización del contenido del documento.

Para más información sobre los ERTE puedes dirigirte al Ministerio de Trabajo y Economía social o consultar el siguiente enlace Aquí.

Dual Link

SINDICATO DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Colaboradores**

club cámara

EL CÍRCULO DIRECTIVOS DE ALICANTE