



ERTES DE FUERZA MAYOR POR IMPEDIMENTO O POR LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD DEL REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO: CRITERIO DE ACTUACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL (ACTUALIZADO SEGÚN LA DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA DEL RDL 32/2020).

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

Dentro de este marco es donde debe ubicarse el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, en el que se aprueban, por una parte, medidas destinadas a mantener los ERTES vigentes y, por otra parte, se establecen nuevas figuras de ERTES en previsión de la adopción de nuevas medidas por las autoridades competentes que impidan o limiten el desarrollo de la actividad de determinadas empresas o entidades.

El artículo 2 del Real Decreto-Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales (RD-Ley 30/2020) para la defensa del empleo crean dos nuevas submodalidades ERTE aplicables desde el 01/10/2020 al 31/01/2021, por impedimento (cuando las restricciones o medidas sanitarias impiden ejercer la actividad) y por limitación (cuando las medidas limitan la actividad):

1.- ERTE de fuerza mayor por impedimento en el desarrollo de la actividad.

1.1. Podrán acogerse todas aquellas empresas y entidades que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, por nuevas restricciones o medidas de contención sanitarias adoptadas por autoridades españolas o extranjeras establecidas a partir de 1 de octubre de 2020.

En todo caso, se exige que no exista desarrollo de la actividad empresarial para acogerse a esta medida.

1.2. El ERTE de fuerza mayor por impedimento puede coexistir con el previo expediente de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, siempre y cuando no se formule renuncia expresa a este último.

1.3. Se requiere que se tramite un nuevo ERTE ante la autoridad laboral. La tramitación y autorización de estos expedientes de regulación de empleo de fuerza mayor ha de realizarse con arreglo a lo previsto en el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin que se haga alusión a ninguna especialidad procedimental, por lo que será de aplicación lo establecido en dicho artículo, así como el 51.7 TRLET, al que se remite el anterior, y en su desarrollo reglamentario, previsto por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada:

- Solicitud ante la autoridad laboral. A la misma deberá adjuntarse una memoria justificativa de la causa, no existiendo un modelo normalizado y único al respecto.
- La autoridad laboral dictará resolución previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



Este informe de la Inspección no es vinculante, por lo que la autoridad laboral podrá separarse del sentido de este informe, si considera que la empresa acredita debidamente la situación de fuerza mayor que traiga su causa en las restricciones o medidas de contención, y que limiten el desarrollo pleno de la actividad.

.- La decisión de la autoridad laboral se limitará a constatar la existencia o no de la causa de fuerza mayor.

.- El plazo para dictar la Resolución es de 5 días hábiles. El cómputo de estos 5 días hábiles se interrumpirá desde que se solicite el informe, en su caso, de la de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y hasta que se reciba éste.

.- La empresa debe comunicar su decisión tanto a los trabajadores como a la autoridad laboral, debiendo presentar tal comunicación por registro telemático como una aportación telemática vinculada a la solicitud del ERTE.

1.4. En la tramitación de las prestaciones por desempleo por suspensión o reducción de jornada a consecuencia la COVID-19, después de la entrada en vigor del Real decreto ley 30/2020, de 29 de septiembre se estará al que se dispone en las instrucciones del SEPE.

1.5. La duración del ERTE se mantiene en tanto duren las medidas impuestas por las autoridades gubernativas, hasta el máximo del 31 de enero de 2021.

1.6. En este caso las empresas tendrán reconocida una exoneración en sus cotizaciones durante el periodo de cierre de su centro de trabajo y como máximo hasta el 31 de enero de 2021.

2.- ERTE de Fuerza Mayor por Limitación en el desarrollo de la actividad como consecuencia de las medidas adoptadas.

2.1. Podrán acogerse a la medida las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad en alguno de sus centros de trabajo consecuencia de medidas adoptadas por autoridades españolas. Se pueden solicitar por centro de trabajo, es decir, no es necesario que afecte a todos los centros de trabajo que pueda tener una empresa o entidad.

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

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

A diferencia de lo que sucede con el ERTE de fuerza mayor por impedimento, en el ERTE de fuerza mayor por limitación no es necesario ver impedido el desarrollo de la actividad, sino que el mismo se haya visto limitado, reducido, por decisiones de autoridades españolas.

Las medidas de limitaciones de actividad en las que se fundamentan estos ERTES pueden haber sido adoptadas o aprobadas por las autoridades competentes, en cualquier fecha, incluso en fecha anterior al 30 de septiembre (fecha de su entrada en vigor) al no establecerse en el artículo 2.2 del Real Decreto-ley 30/2020, ninguna limitación al respecto.



Esta vigencia retroactiva comporta una diferencia sustancial frente a los ERTES por impedimento, en los que las medidas en las que se fundamenten deberán haber sido adoptadas, necesariamente, a partir del 1 de octubre de 2020.

2.2. El ERTE de fuerza mayor por limitación puede coexistir con el previo expediente de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, siempre y cuando no se formule renuncia expresa a este último.

2.3. Se requiere que se tramite un nuevo ERTE ante la autoridad laboral. La tramitación y autorización de estos expedientes de regulación de empleo de fuerza mayor ha de realizarse con arreglo a lo previsto en el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin que se haga alusión a ninguna especialidad procedimental, por lo que será de aplicación lo establecido en dicho artículo, así como el 51.7 TRLET, al que se remite el anterior, y en su desarrollo reglamentario, previsto por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada:

- Solicitud ante la autoridad laboral. A la misma deberá adjuntarse una memoria justificativa de la causa, no existiendo un modelo normalizado y único al respecto.
- La autoridad laboral dictará resolución previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Este informe de la Inspección no es vinculante, por lo que la autoridad laboral podrá separarse del sentido de este informe, si considera que la empresa acredita debidamente la situación de fuerza mayor que traiga su causa en las restricciones o medidas de contención, y que limiten el desarrollo pleno de la actividad.

.- La decisión de la autoridad laboral se limitará a constatar la existencia o no de la causa de fuerza mayor, independientemente del número de trabajadores afectados.

.- El plazo para dictar la Resolución es de 5 días hábiles. El cómputo de estos 5 días hábiles se interrumpirá desde que se solicite el informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y hasta que se reciba éste.

.- Será la empresa la que decidirá, tras dicha constatación, la aplicación de las medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada que considere procedentes.

.- La empresa debe comunicar su decisión tanto a los trabajadores como a la autoridad laboral, debiendo presentar tal comunicación por registro telemático como una aportación telemática vinculada a la solicitud del ERTE.

2.4. En la tramitación de las prestaciones por desempleo por suspensión o reducción de jornada a consecuencia la COVID-19, después de la entrada en vigor del Real Decreto ley 30/2020, de 29 de septiembre se estará al que se dispone en las instrucciones del SEPE.

2.5. La duración del ERTE se mantiene en tanto duren las medidas impuestas por las autoridades gubernativas, hasta el máximo del 31 de enero de 2021.

Las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada tendrá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, según se recoja en la solicitud que inicie el procedimiento, no pudiendo ser anterior a la fecha de entrada en vigor de la medida limitativa en la que se fundamente.

2.6. En este caso las empresas tendrán reconocida una exoneración en sus cotizaciones desde el 1 de octubre de 2020 y como máximo hasta el 31 de enero de 2021.



IMPORTANTE:

A) Los ERTE de fuerza mayor POR IMPEDIMENTO o POR LIMITACIÓN pueden coexistir con el previo expediente de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, siempre y cuando no se formule renuncia expresa a este último.

B) En la tramitación de los expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad, la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral.

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

València,

LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO, BIENESTAR Y SEGURIDAD LABORAL