



REGULACIÓN DE LOS ERTES TRAS EL RDL 30/2020

Octubre 2020

ÍNDICE

-
- 1** INTRODUCCIÓN
-
- 2** PRÓRROGA DE LOS ERTE FUERZA POR MAYOR
-
- 3** NUEVOS ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN
-
- 4** ERTE ETOP
-
- 5** EXONERACIONES EN LOS ERTE POR FUERZA MAYOR
-
- 6** EXONERACIONES EN LOS NUEVOS ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN
-
- 7** EXONERACIONES EN LOS ERTE ETOP
-
- 8** CÓDIGOS CNAE INCLUIDOS DENTRO DEL ANEXO DE LA NORMA
-

ÍNDICE

9

LÍMITES ESTABLECIDOS

10

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES



INTRODUCCIÓN Y CONCEPTOS

- El nuevo Real Decreto 30/2020 en su Título I de “Acuerdo Social en Defensa del Empleo” viene a confirmar las esperadas **prórrogas automáticas de los ERTE por fuerza mayor (ERTE FM)** si bien no todas las empresas podrán acogerse a las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social reservándose a determinados sectores.
- Asimismo, se introduce la posibilidad de acogerse a **dos nuevos tipos de ERTE** por limitaciones o impedimentos que hayan surgido con posterioridad al 1 de octubre a la vista de este nuevo escenario distinto del de marzo pudiendo acceder a exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social mayores.
- Como novedad, se introduce la posibilidad de **prorrogar los ERTE ETOP** siguiendo los mismos trámites que el original.
- En esta presentación vamos a repasar de manera sintética cuáles son las novedades en cuanto a ERTE (nuevos tipos, exoneraciones, requisitos, etc.), así como las novedades que atañen a las prestaciones para los trabajadores.

2 PRÓRROGA DE LOS ERTE POR FUERZA MAYOR

- Se prorrogan **automáticamente** los ERTES aún vigentes hasta el 31/01/2021.
- **Necesario realizar nuevamente solicitud colectiva de desempleo antes del 20 de octubre.**

3 NUEVOS ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN

- **ERTE por impedimento** a causa de **nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria** adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020 por autoridades Españolas o extranjeras.
- **ERTE por limitación** al **desarrollo normalizado de su actividad** a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas.

***Posibilidad de aplicación únicamente por centros de trabajo**

4 ERTE ETOP

Los nuevos ERTE ETOP que se presenten se tramitarán como los anteriores (art. 23 del RDL 8/2020) salvo por algunas novedades:

- **Posibilidad de cambio de ERTE por FM a ERTE ETOP** con mismas exoneraciones en cuotas que en los ERTE FM prorrogados automáticamente.
- **Posibilidad de unir nuevo ERTE ETOP a ERTE FM anterior**: La fecha de inicio se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por FM. Mismas exoneraciones en cuotas a la Seguridad social que en el caso anterior.
- **ERTES ETOP anteriores** seguirán vigentes hasta su término aunque deberán presentar **solicitud colectiva de prestaciones antes del 20 de octubre. NOVEDAD:**
 - ✓ **Cabe prórroga** (necesaria nueva tramitación de ERTE ETOP conforme al art. 23 del RDL 8/2020 y necesario acuerdo en periodo de consultas).
 - ✓ Obligación para la empresa de presentar **solicitud colectiva de desempleo en los 15 días posteriores** a la comunicación final.



EXONERACIONES EN LAS CUOTAS

5 EXONERACIONES EN LOS ERTE POR FUERZA MAYOR

FUERZA MAYOR

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

1. Empresas con un ERTE FM prorrogado automáticamente cuya actividad se incluya en el CNAE-09 en el Anexo de la norma.
2. Empresas con un ERTE prorrogado automáticamente que dependan de las anteriores:
 - i. Porque la mayor parte de su negocio depende indirectamente de las anteriores.
 - ii. ó porque forman parte de su **cadena de valor**

Cadena de valor o dependencia indirecta: (I) 50% de facturación en 2019 proveniente directamente de las mismas o (II) actividad real depende indirectamente de ellas.

5 EXONERACIONES EN LOS ERTE POR FUERZA MAYOR

FUERZA MAYOR

PROCEDIMIENTO DECLARACIÓN EMPRESA DEPENDIENTE O CADENA DE VALOR

1. Solicitud a la AL (que hubiese dictado la resolución del ERTE FM)
 - Acompañar Informe o Memoria
 - Comunicar Solicitud a las personas trabajadoras
 - Trasladar el informe/memoria (+ docu acreditativa) a la RLT
2. Resolución plazo 5 días desde presentación previo informe de la ITSS: Silencio positivo

CUANTÍA DE LA EXONERACIÓN

<50 trabajadores: 85% (octubre, noviembre, diciembre y enero)

≥50 trabajadores: 75% (octubre, noviembre, diciembre y enero)

Exoneración para (i) personas trabajadoras afectadas que **reinicien** su actividad desde 1/10/20 o la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del RD 18/20 y (ii) para quienes tengan su actividad suspendida.

5 EXONERACIONES EN LOS ERTE POR FUERZA MAYOR

FUERZA MAYOR

Tramitación

Se presentará solicitud de exenciones en la cotización a la TGSS a través del sistema RED antes del cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo:

- Identificando afectados
- Periodo de prórroga de la suspensión o reducción de jornada
- Presentando **declaración responsable** por cada Código Cuenta de Cotización y mes de devengo donde se recoja:
 - ✓ Constatación o silencio administrativo positivo de la AL sobre el ERTE de FM
 - ✓ Referencia a la existencia y al mantenimiento de la vigencia del ERTE
 - ✓ Cumplimiento de los requisitos establecidos para la aplicación de estas exenciones

6 EXONERACIONES EN LOS NUEVOS ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN

ERTE IMPEDITIVO

Empresas: Cualquier sector que tenga impedida actividad por nuevas restricciones o medidas aprobadas a partir de 1/10/20 por autoridades españolas o extranjeras.

Cuantía

- <50 trabajadores: 100% (octubre, noviembre, diciembre y enero)
- ≥50 trabajadores: 90% (octubre, noviembre, diciembre y enero)

Exoneración para las personas suspendidas

6 EXONERACIONES EN LOS NUEVOS ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN

ERTE LIMITATIVO

Empresas: Cualquier sector que vena limitada actividad decisiones adoptadas por autoridades españolas

Cuantía

- <50 trabajadores: 100% (octubre), 90% (noviembre), 85% (diciembre) y 80% (enero)
- ≥50 trabajadores: 90% (octubre), 80% (noviembre), 75% (diciembre) y 70% (enero)

Exoneración para las personas suspendidas

- * Declaración responsable: declara que cumple los requisitos para tener derecho a las exoneraciones
- * La renuncia al ERTE da lugar al fin de las exoneraciones

6 EXONERACIONES EN LOS NUEVOS ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN

- Ambos ERTE se solicitarán siguiendo el **procedimiento habitual del art. 43.3 ET** que requiere constatación del impedimento o limitación por la Autoridad Laboral en el plazo de 5 días.
- Mismo procedimiento de **solicitud de exoneración de cuotas a la TGSS** a través del sistema RED que en los ERTE por FM prorrogados automáticamente.
- Deberá solicitarse a la TGSS **antes del cálculo de la liquidación de cuotas** correspondiente al periodo de devengo.

ERTE ETOP

✓ DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª (3 b, c y d)

- Empresas que transiten de un FM a un ETOP y estén incluidas en CNAE
- ERTE ETOP que venía exonerándose (RD 24/20) y esté incluida en CNAE
- Empresa dependiente o integrante de cadena de valor que transite de un FM a un ETOP

✓ CUANTÍA DE LA EXONERACIÓN

<50 trabajadores: 85% (octubre, noviembre, diciembre y enero)

≥50 trabajadores: 75% (octubre, noviembre, diciembre y enero)

Exoneración para (i) personas trabajadoras afectadas que **reinicien** su actividad desde 1/10/20 o la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del RD 18/20 y (ii) para quienes tengan su actividad suspendida.



CÓDIGOS CNAE

8 CÓDIGOS CNAE INCLUIDOS DENTRO DEL ANEXO DE LA NORMA

ID CNAE-09	CNAE-09 4 DÍGITOS
710	Extracción de minerales de hierro.
2051	Fabricación de explosivos.
5813	Edición de periódicos.
2441	Producción de metales preciosos.
7912	Actividades de los operadores turísticos.
7911	Actividades de las agencias de viajes.
5110	Transporte aéreo de pasajeros.
1820	Reproducción de soportes grabados.
5122	Transporte espacial.
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo.
7990	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.
9004	Gestión de salas de espectáculos.
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico.
9002	Actividades auxiliares a las artes escénicas.
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados.

8 CÓDIGOS CNAE INCLUIDOS DENTRO DEL ANEXO DE LA NORMA

3220	Fabricación de instrumentos musicales.
3213	Fabricación de artículos de bisutería y artículos similares.
8230	Organización de convenciones y ferias de muestras.
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos.
5510	Hoteles y alojamientos similares.
3316	Reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial.
1811	Artes gráficas y servicios relacionados con las mismas.
5520	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia.
4939	tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p.
5030	Transporte de pasajeros por vías navegables interiores.
1812	Otras actividades de impresión y artes gráficas.
9001	Artes escénicas.
5914	Actividades de exhibición cinematográfica.

8 CÓDIGOS CNAE INCLUIDOS DENTRO DEL ANEXO DE LA NORMA

1393	Fabricación de alfombras y moquetas.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina.
9321	Actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos.
2431	Estirado en frío.
5223	Actividades anexas al transporte aéreo.
3212	Fabricación de artículos de joyería y artículos similares.
5590	Otros alojamientos.
5010	Transporte marítimo de pasajeros.
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros.
4932	Transporte por taxi.
2670	Fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico.
9601	Lavado y limpieza de prendas textiles y de piel.
9329	Otras actividades recreativas y de entretenimiento.



LÍMITES ESTABLECIDOS



CONTINÚAN LOS LÍMITES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL:

- Imposibilidad de acogerse al ERTE para las empresas con **domicilio fiscal en paraísos fiscales**.
- Límites al reparto de dividendos en el **ejercicio fiscal 2020**.

CONTINÚA EL DEBER DE SALVAGUARDAR EL EMPLEO:

- Se deberán **devolver las exoneraciones en cuotas a la Seguridad Social** en caso de no respetar la garantía de mantener el empleo en un plazo de **seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**.
- En los casos de empresas que ya estuvieran cumpliendo con dicha garantía y **disfruten de nuevas exoneraciones, se iniciará nuevamente el plazo de seis meses una vez finalizados anteriores seis meses** de salvaguarda del empleo.

EXTINCIÓN DE CONTRATOS

Las causas en las que se basan los ERTE FM o ETOP no justifican la extinción de los contratos ni despidos.

SE INTERRUMPE EL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

En caso de aplicar o prorrogar ERTE el cómputo de duración de los contratos temporales se entenderá paralizado reiniciándose a su finalización.

PROHIBICIÓN DE REALIZAR HORAS EXTRAS, EXTERNALIZACIONES DE LA ACTIVIDAD O NUEVAS CONTRATACIONES DIRECTAS O INDIRECTAS DURANTE ERTE

- Posibilidad de sanciones por la ITSS en caso de incumplimiento.
- **Excepción:** Imposibilidad de desarrollo de actividad por el personal que se encuentre en la Empresa por falta de formación/capacitación. Necesaria **comunicación a la RLT**



MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN



Protección por desempleo

- Se mantiene la prestación al **70% de la base reguladora** hasta el 31 de enero y el acceso a aquellos que no tienen la cotización mínima para la prestación.
- **“Ausencia de consumo de prestaciones durante ERTE COVID”**: Finaliza el 30 de septiembre salvo acceso a la prestación a partir del 1 de octubre de 2026 o finalización de contrato, despido improcedente, despido objetivo o afectación en ERE antes del 1/01/2020.
- Cuando se alternen **periodos de actividad e inactividad** la empresa deberá comunicar a mes vencido la **información sobre los días trabajados** en el mes natural anterior.

Prestación extraordinaria fijo-discontinuos

- Las empresas deberán presentar **solicitud colectiva** para aquellos trabajadores fijos-discontinuos que dejen de estar afectados por ERTE por la **mera finalización del periodo de actividad**.

Personas incluidas que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo

- Aquellas incluidas en ERTE por impedimento, limitación y reducida tasa de recuperación sin derecho a prestación, se considerará en **situación asimilada al alta, como efectivamente cotizado** (base reguladora 6 meses anteriores).

Compatibilidad desempleo – tiempo parcial

- Cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo se **compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial** no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.
- Compensación económica por lo dejado de percibir a las personas que se han encontrado en este escenario hasta la entrada en vigor del RDL.



NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

RDL 28/2020, de 22 de septiembre,
de trabajo a distancia

Octubre 2020

1 INTRODUCCIÓN

2 ENTRADA EN VIGOR Y APLICACIÓN

3 VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA

4 ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

5 DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

6 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



INTRODUCCIÓN

- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia
- Se modifica el artículo 13 ET:

Artículo 13. Trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

- Se considera trabajo a distancia aquel que se realiza en esta modalidad en **un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses**, definiéndose dentro del trabajo a distancia el teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos.
 - **«trabajo a distancia»**: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
 - **«teletrabajo»**: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.



ENTRADA EN VIGOR Y APLICACIÓN

- **La nueva regulación no afecta a las situaciones de teletrabajo derivadas del COVID-19**
- Entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, esto es el **13 de octubre de 2020**. En los acuerdos de teletrabajo preexistentes a la entrada en vigor de la norma se establece un plazo de tres meses, esto es, hasta el 13 de enero de 2021.
- Si está regulado mediante acuerdos colectivos o convenio colectivo se establece el plazo de un año, que puede prorrogarse hasta tres, para adaptar tal regulación a la nueva normativa.
- En ningún caso la adaptación a la nueva normativa puede suponer la compensación y absorción de derechos que estuvieran establecidos.
- No podrá realizarse en los contratos efectuados con menores de edad y en los contratos de prácticas, formación y aprendizaje, habrá que garantizar como mínimo la prestación de servicios de carácter presencial en un 50%.



VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD

- El trabajo a distancia será **voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora
- Requerirá la firma del **acuerdo** de trabajo a distancia
- No podrá imponerse por vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- La negativa del trabajador a aceptar el trabajo a distancia o su falta de adaptación al mismo, en ningún caso podrán ser consideradas como causas justificativas de la extinción del contrato de trabajo.
- La realización del trabajo a distancia desde una modalidad presencial será **reversible** (salvo trabajadores contratados inicialmente en modalidad de trabajo a distancia) **tanto para la empresa o para el trabajador**, en los términos que se fijen, bien en el acuerdo o mediante la negociación colectiva.



ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

4 ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

- Por **escrito** en el contrato de trabajo o momento posterior, siempre antes de que se inicie y entregando copia a la RLT en un plazo no superior a 10 días
- La modificación del acuerdo deberá ser pactada y comunicada a la RLT
- Los trabajadores a distancia tendrán derecho preferente a ocupar vacantes que se produzcan en puestos de trabajo presenciales y viceversa, estableciéndose en el convenio colectivo los mecanismos para ello.

CONTENIDO MÍNIMO

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los **gastos** que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

CONTENIDO MÍNIMO

- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) **Centro de trabajo** de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) **Lugar** de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de **reversibilidad**, en su caso.
- h) **Medios de control** empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de **protección de datos**, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- l) **Duración** del acuerdo de trabajo a distancia



DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA



FORMACIÓN

- Las empresas deben garantizar la **participación efectiva en las acciones formativas** de las personas que trabajan a distancia, en **términos equivalentes** a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa

CARRERA PROFESIONAL

- Tendrán derecho, en los **mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial**, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, ya se trate de puestos de desarrollo presencial o a distancia.

DOTACIÓN DE MEDIOS Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

- La empresa deberá dotar de los medios necesarios para la realización del trabajo a distancia y compensar los gastos que se deriven del trabajo a distancia, no pudiendo asumirse por el trabajador ningún gasto relacionado con equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad laboral a distancia.

DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

HORARIO FLEXIBLE

- Derecho a flexibilidad horaria en los términos que se establezcan en el **acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva**.

REGISTRO HORARIO

- Habrá de establecerse un sistema de **registro** horario adecuado, que refleje fielmente el tiempo de trabajo indicando **hora de inicio y fin**.

INTIMIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y DESCONEXIÓN DIGITAL

- La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia.
- Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales.
- Derecho a la desconexión digital.

Regulación
interna

DERECHOS COLECTIVOS

- Mismos derechos de representación y obligación de la empresa de suministrar a la representación unitaria y sindical los elementos precisos para el desarrollo de la actividad representativa (acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas y la implantación del tablón virtual)



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

6 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.
- Deberá realizarse:
 - **Evaluación de riesgos** y
 - **planificación preventiva de la actividad**
- Cuando sea necesaria la **visita al domicilio del trabajador**, deberá emitirse por quien tenga las competencias en materia preventiva un informe que justifique dicho extremo, entregándose a la persona trabajadora y a los delegados de prevención.
- Se requerirá el permiso de la persona trabajadora y, en caso de negativa de este, podrá efectuarse la evaluación en base la información que facilite el trabajador.



Madrid. Goya, 29. 28001. Tel. +34 914 323 144

Valencia. Pascual y Genís, 5. 46002. Tel. +34 963 921 006

Lisboa. Av. António Augusto Aguiar, 15. 1050-012. T. +35 1213 826 000

info@broseta.com · www.broseta.com

España · Portugal · Suiza · Red Legal Iberoamericana





Madrid. Goya, 29. 28001. Tel. +34 914 323 144

Valencia. Pascual y Genís, 5. 46002. Tel. +34 963 921 006

Lisboa. Av. António Augusto Aguiar, 15. 1050-012. T. +351 300 509 035

info@broseta.com · www.broseta.com

España · Portugal · Suiza · Red Legal Iberoamericana