



1. ¿QUÉ PREVÉ EL DECRETO DEL LEHENDAKARI 51/2021 DE 28 DE DICIEMBRE?

Una serie de medidas específicas de prevención. Están detalladas en el Anexo del Decreto y básicamente consisten en limitación de horarios de actividad y reducción de aforos. Concretamente estas medidas son:

- APLICABLES LOS DÍAS 01 y 06 DE ENERO DE 2022:

-en relación a todos los establecimientos comerciales, así como todos los establecimientos y servicios de hostelería y restauración, la apertura no podrá realizarse antes de las 08:00 horas.

-salvo: las gasolineras, las áreas de servicio, las farmacias y el servicio de desayunos de hoteles y otros alojamientos.

-APLICABLES DESDE EL 29 DE DICIEMBRE DE 2021 Y HASTA EL 28 DE ENERO DE 2022*:

-en relación a todas las actividades comerciales, sociales y culturales, así como para los establecimientos de hostelería y restauración y asimilados:

-el horario máximo de cierre a las 01:00 horas

-no resultan afectados, por tanto, a todos aquellos establecimientos y lugares cuya hora general de cierre reglamentada para su actividad sea anterior cerrarán a la hora establecida en su correspondiente normativa.

-en relación al transporte público de ámbito inferior a cada uno de los territorios históricos:

-el horario máximo de salida a las 02:00 horas

-en relación a todo tipo de establecimientos y recintos interiores:

-una limitación de aforos del 60 %

-en relación a los eventos:

-una limitación de aforo en función de si se trata de exterior / interior y la capacidad del recinto:

-número máximo personas susceptible de reunión en recintos para cualquier tipo de evento social, cultural o deportivo es de 600 personas en interiores y 800 personas en exteriores.

-en recintos con capacidad de entre 1.600 y 5.000 personas, el máximo en interiores es de 800 personas y de 1.200 en exteriores.



-en recintos con capacidad superior a 5.000 personas, el aforo máximo es del 50 %, sin perjuicio de que sea de aplicación otro límite determinado en el ámbito estatal.

-en relación a los establecimientos de hostelería y restauración, las discotecas y resto de establecimientos de ocio nocturno, los txokos, lonjas juveniles o sociedades gastronómicas:

-prohibir el consumo de pie; limitar las agrupaciones de clientes por mesa / grupo de mesas, tanto en interiores como en terrazas, a un máximo de 10 personas; mantener la distancia interpersonal de 1,5 metros.

-en relación a las instalaciones deportivas interiores:

-limitación del número de personas concurrentes; limitación de la ocupación del vestuario al 50%; uso individual de duchas; mantener la distancia interpersonal de dos metros.

2. ¿CÚAL ES LA DURACIÓN DE LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS REFERIDAS EN EL DECRETO 51/21?

-De acuerdo con la Disposición Final segunda del Decreto, el mismo surtirá efectos DESDE de las 00:00 horas del día siguiente al de su publicación en el BOPV (esto es, a las 00 horas del 29 de diciembre de 2021).

-De acuerdo con la Disposición Final del Decreto, *“las medidas previstas en el presente Decreto tendrán una duración temporal limitada HASTA EL 28 DE ENERO DE 2022 y serán objeto de seguimiento y evaluación continua, con el fin de garantizar su adecuación a la evolución de la situación epidemiológica, pudiendo, a estos efectos, prorrogarse, modificarse o dejarse sin efectos”*.

Por tanto, en principio, las medidas estarán vigentes, salvo las específicas de los días 1 y 6 de enero de 2022, desde el 29 de diciembre de 2021 y hasta el 28 de enero de 2022 pero, en función de la evolución de la situación sanitaria, pueden derogarse antes de dicha fecha o prorrogarse más allá de dicha fecha*.

3. ¿QUÉ EMPRESAS/ENTIDADES PUEDEN PRESENTAR UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO?

De acuerdo con el artículo 2.1 del RD Ley 18/2021, se verán afectadas todas aquellas empresas cuya actividad normalizada se vea afectada (bien por impedimento, bien por limitación) por las referidas medidas preventivas recogidas en el Decreto 51/2021 del Lehendakari.

4. ¿QUÉ NORMA REGULA LA PRESENTACIÓN DE DICHOS ERTE FUERZA MAYOR POR IMPEDIMENTO/LIMITACIÓN?

El RD Ley 18/2021 en su artículo 2 prevé la posible presentación de nuevos ERTE FM por impedimento/por limitación ante las restricciones/medidas sanitarias vinculadas a la covid-19 adoptadas por las Autoridades Competentes entre el 01 noviembre 2021 y el 28 febrero 2022.

ARTÍCULO 2 RD LEY 18/21, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo (BOE de 29 de septiembre):



Las empresas y entidades afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID-19, que sean adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, podrán solicitar un expediente de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada en los términos recogidos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, salvo que les resulte de aplicación lo previsto en el apartado 2.

Estas empresas y entidades podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos para cada tipo de expedientes en el artículo 4, siempre que cumplan el resto de requisitos recogidos en esta norma.

En caso de ausencia de resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud de expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor.

Será requisito indispensable para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y prestaciones por desempleo previstas en los artículos 4 y 6, que se cumplan los requisitos y procedimientos establecidos en esta norma.

5. ¿SE ENTIENDE DEROGADO DICHO RD LEY 18/21 POR LA REFORMA LABORAL PUBLICADA EL 30 DICIEMBRE 2021?

NO. Sigue vigente.

La Disposición Adicional Tercera de la denominada Reforma Laboral (RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo) (BOE de 30 de diciembre de 2021) establece que **“la tramitación y efectos de los expedientes de regulación de empleo por impedimento/por limitación a la actividad normalizada vinculadas a la covid-19 regulados en el artículo 2 del RD Ley 18/2021 seguirán rigiéndose por lo dispuesto en dicho precepto hasta el 28 febrero 2022”**.

6. SI UNA EMPRESA TIENE UN ERTE FUERZA MAYOR PRORROGADO, ¿TIENE QUE PRESENTAR UN NUEVO ERTE FUERZA MAYOR POR IMPEDIMENTO/LIMITACIÓN?

NO. Aquellas empresas/entidades que ya dispongan de ERTES de Fuerza Mayor vigentes por haber sido prorrogados hasta el 28 de febrero de 2022 pueden acogerse a los mismos.

A estos efectos, sería suficiente con que la empresa comunique la afectación de los trabajadores a la concreta medida temporal: suspensiva/reducción de jornada.

7. ¿PODRÍA PRESENTAR DICHA EMPRESA UN ERTE NUEVO?

Sí, podría hacerlo.



No obstante, de acuerdo con el artículo 4 del *RD Ley 18/2021 (BOE de 29 de septiembre)*, tanto los **ERTE prorrogados** hasta el 28 febrero 2022 como los **nuevos ERTE FM impedimento / limitación** resueltos entre el 01 noviembre 2021 y el 28 febrero 2022 **disfrutan de los mismos porcentajes de exoneración** distinguiendo entre:

-ERTE FM IMPEDIMENTO (PRORROGADO / NUEVO):

- **100 %** desde noviembre 2021 al 28 febrero 2022

-ERTE FM LIMITACIÓN (PRORROGADO/NUEVO):

-empresas que, a 29 febrero 2020, tenían menos de 10 trabajadores empleados / asimilados:

-**80 %** en el caso de que desarrolle acciones formativas

-**50 %** en el caso de que no desarrolle acciones formativas

-empresas que, a 29 febrero 2020, tenían 10 o más trabajadores empleados / asimilados:

-**80 %** en el caso de que desarrolle acciones formativas

-**40 %** en el caso de que no desarrolle

8. ¿PUEDE DARSE EL CASO DE QUE UNA EMPRESA/ENTIDAD TENGA VIGENTE VARIOS EXPEDIENTES DE FUERZA MAYOR Y NO SEPA EN CUÁL TIENE QUE REALIZAR LA COMUNICACIÓN DE LOS AFECTADOS?

Sí. Puede darse el caso de que haya empresas que tengas varios ERTE de Fuerza Mayor prorrogados y no sepa cuál utilizar a estos efectos y, por tanto, en cuál subir la documentación de la afectación/desafectación de los distintos empleados.

En este caso, ha de ser la propia empresa/entidad la que considere en qué ERTE realiza la comunicación de la afectación de los trabajadores.

9. ¿QUÉ TIPO DE EXPEDIENTE PUEDE SER PRESENTADO POR EMPRESAS/ENTIDADES AFECTADAS?

Pueden presentar un expediente de regulación de empleo de Fuerza Mayor, bien por impedimento, bien por limitación, en función del grado de afectación de las referidas medidas preventivas en el ejercicio de su actividad normalizada.

10. ¿CÓMO TIENE QUE PRESENTARSE LA SOLICITUD DEL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO?

A través de la aplicación habilitada al efecto en el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco.

11. ¿QUÉ DOCUMENTACIÓN DEBE ACOMPAÑAR LA SOLICITUD REFERIDA?

De acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente que resulta de aplicación, la solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral de Euskadi que corresponda (Delegaciones Territoriales de Trabajo del territorio históricos donde se encuentra el centro de trabajo afectado, o en su caso la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco si el ERTE afecta a centros de trabajo ubicados en dos o más territorios históricos de nuestra Comunidad) deberá ir acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores,



quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

A estos efectos, se recuerda que, para acceder a las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo, **ES IMPRESCINDIBLE APORTAR ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO la documentación referida en la D.A. cuarta del RD Ley 18/2021 (esta documentación indicada en la la D.A. cuarta del RD Ley 18/2021 solamente debe remitirse al Ministerio, NO debe enviarse a ninguna Autoridad Laboral de Euskadi).**

12. ¿PUEDE LA EMPRESA INCLUIR COMO AFECTADOS A MÁS TRABAJADORES QUE LOS RELACIONADOS INICIALMENTE EN EL ERTE?

A tal efecto, tendría que presentar , en el mismo ERTE, una solicitud de inclusión de las nuevas personas afectadas.

13. ¿LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE IT HAN DE SER INCLUIDOS EN LA RELACIÓN DE AFECTADOS POR LA MEDIDA TEMPORAL ADOPTADA?

Si. Dado que dichos trabajadores, tras recibir el alta médica, pasarán a una situación legal de desempleo. Por ello, debe recogerse en el listado de afectados haciendo mención a su situación particular.

No obstante, en el caso de que inicialmente no contemplara el trabajador en situación de IT dentro del listado de afectados, podrá presentarse, una vez recibido el alta médica, una solicitud de incorporación ante la Autoridad Laboral competente a fin de que ésta dicte una resolución complementaria de la anterior incluyendo a dicho trabajador/a.

14. ¿TIENE QUE HACER ALGO LA EMPRESA RESPECTO LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES?

Debe comunicarles la presentación del expediente de modo simultáneo a la Autoridad Laboral.

De acuerdo con el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 32 del RD 1483/2012, "**el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores**, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento". Esta norma sigue estando vigente por lo que las empresas / entidades deben dar cumplimiento a dicha previsión.

Así mismo, el artículo 2.3 del RD Ley 18/2021 establece en relación a los representantes de los trabajadores:

Las empresas cuya situación se viese modificada en los términos descritos en el apartado anterior deberán comunicar el cambio de situación producido, la fecha de efectos, así como los centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente y a la representación legal de las personas trabajadoras.



15. ¿QUÉ PLAZO HAY PARA PRESENTAR LA SOLICITUD DE ERTE?

Los expedientes podrán presentarse desde las 00 horas del día 29 de diciembre de 2021. No se establece una fecha máxima de presentación.

Importante: En relación a los plazos de presentación de solicitudes/documentos/comunicaciones ante la Dirección Provincial de TGSS y del SEPE, deberá estarse a lo previsto en la normativa vigente que resulte de aplicación.

El artículo 6.4 del RD Ley 18/2021 prevé que la SOLICITUD COLECTIVA DE PRESTACIONES debe presentarse en el plazo de 15 DÍAS HÁBILES siguientes a la notificación de la resolución expresa estimatoria de la Autoridad Laboral o del certificado de silencio administrativo.

En caso de solicitud extemporánea, la prestación por desempleo se reconocerá a partir de la fecha de presentación sin perjuicio de que la entidad gestora comunique esta circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

16. ¿QUÉ PLAZO TIENE LA AUTORIDAD LABORAL PARA RESOLVER?

CINCO DÍAS HÁBILES desde la presentación de la solicitud por parte de la empresa siendo el SILENCIO POSITIVO.

La Autoridad Laboral podrá, si lo considera necesario, solicitar Informe a la Inspección de Trabajo.

17. ¿PUEDE UNA EMPRESA TRANSITAR ENTRE UN ERTE FM IMPEDIMENTO A LIMITACIÓN Y AL REVÉS?

*Sí, con arreglo al artículo 2.2 y 2.3 del RD Ley 18/2021, los ERTES por FM pueden ir transitando entre impedimento/limitación y, al revés, **tanto si dichos ERTES han sido prorrogados como si han sido desde el 01.11.21** como consecuencia de las modulaciones en las restricciones sanitarias adoptadas por las Autoridades Competentes sin que sea precisa la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo.*

No obstante, se debe comunicar a la Autoridad Laboral que hubiera aprobado el ERTE y a la representación de los trabajadores: el cambio de situación producido; la fecha de efectos de dicho cambio; los centros y trabajadores afectados por el cambio (artículo 2.3 del RD Ley 18/2021).