



LAN ETA JUSTIZIASAILA

Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailburuordetza

Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Viceconsejería de Trabajo y Seguridad Social

Dirección de Trabajo y Seguridad Social

CUARTA CIRCULAR PRESENTACIÓN EXPEDIENTES TEMPORAL DE EMPLEO MODIFICACIONES AL REAL DECRETO LEY 18/2020, DE 13 DE MAYO, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Esta nueva circular se publica tras la publicación del Real Decreto Ley 18/2020, de 13 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo y en relación con los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) tramitados durante el estado de alarma en virtud de lo establecido en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

FUERZA MAYOR. Prórroga de los ERTEs

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por causa de Fuerza Mayor autorizados de acuerdo al artículo 22 de RDL 8/2020, de 17 de marzo, se prorrogan hasta el 30 de junio de 2020, diferenciándose entre 2 situaciones:

- **Fuerza Mayor Total:** las empresas que contaran con un expediente a la fecha de entrada en vigor del RDL y que sigan afectadas por las causas incluidas en el citado artículo que impidan el reinicio de su actividad, podrán seguir en ERTE hasta el 30 de junio de 2020.
- **Fuerza Mayor Parcial:** las empresas que contaran con un expediente a la fecha de entrada en vigor del RDL y siempre que las causas permitan el reinicio parcial de su actividad, podrán seguir en ERTE hasta el 30 de junio de 2020, incorporando a las personas trabajadoras necesarias para el desarrollo parcial de su actividad y primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

No obstante lo anterior, la Disposición Adicional Primera establece que el Consejo de Ministros podrá aprobar para algunos sectores que estos se prorroguen más allá del 30 de junio y previa consulta a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral que se crea en el en la Disposición Adicional Segunda.

Cambios en el ERTE de Fuerza Mayor

Se HA DE COMUNICAR AL SEPE cualquier variación en la afectación del ERTE y en concreto:

- Finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad de las personas afectadas.
- Finalización de la aplicación de la medida respecto a una parte de las personas afectadas.
- Los cambios relativos al porcentaje de la jornada.

Estos cambios, afectando o desafectando a las personas trabajadoras al ERTE o cambiando la suspensión del contrato de trabajo por la reducción de jornada, NO TIENEN QUE COMUNICARSE A LA AUTORIDAD LABORAL.

Renuncia al ERTE

La renuncia al ERTE, junto con la suspensión o regularización del pago de las prestaciones, se comunicará al SEPE, indicando las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial.

La empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral la renuncia total al ERTE junto con la fecha de efectos de esta. El plazo para ello será de 15 días desde la fecha de efectos. Desde que la empresa renuncie totalmente al expediente temporal de regulación de empleo por fuerza mayor, tendrá un plazo de 15 días para comunicarlo a la Autoridad laboral.

Hay que tener en cuenta que desafectar a la totalidad de la plantilla del ERTE no significa que la empresa haya renunciado al mismo, que seguirá vigente siempre que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

ERTES ETOP (Económicas, técnicas, organizativas y productivas)

Modificaciones a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por causa de Fuerza Mayor tramitados de acuerdo al artículo 23 de RDL 8/2020

- Se puede iniciar la tramitación de estos expedientes teniendo vigente un ERTE por fuerza mayor.
- Cuando se presente un expediente ETOP tras finalizar un ERTE por fuerza mayor basado en el artículo 22 del RDL 8/2020 la fecha de inicio del mismo se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

LIMITES RELACIONADOS CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

No pueden acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo las empresas con su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.

Las empresas de más de 50 trabajadores acogidas a un ERTE no pueden proceder al reparto de beneficios.

En Vitoria – Gasteiz, a 14 de mayo de 2020