

# Los ERTes asociados a la COVID-19: Modalidades y normativa aplicable

Seminario on line “LOS ERTes ASOCIADOS A LA COVID-19”  
ADEIT Fundación Universidad Empresa de la Universitat de València  
19/enero/2021

Remedios Roqueta Buj

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

## 1. Normativa aplicable

RD-I 8/2020, de 17 de marzo.

RD-I 9/2020, de 27 de marzo.

RD-I 18/2020, de 12 de mayo.

RD-I 24/2020, de 26 de junio.

RD-I 30/2020, de 29 de septiembre.

Arts. 1 y 2 de la **Ley 3/2020**, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia.

## 2. Los ERTEs/COVID-19: modalidades

### A) **ERTEs FP:**

1º) ERTEs por COVID-19.

2º) ERTEs por rebrote.

3º) ERTEs por impedimento o limitaciones de actividad.

### B) **ERTEs ETOP**

## 3. Los ERTEs FM

### 3.1. Los ERTEs por COVID-19

#### 3.1.1. FM vinculada al COVID-19: concepto

Art. **22.1 RD-I 8/2020**: Pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del primer estado de alarma y las disposiciones y medidas adoptadas por las autoridades competentes del Gobierno, CC.AA. y EE.LL. con ocasión del coronavirus COVID-19, debidamente acreditadas que impliquen:

- suspensión o cancelación de actividades,
- cierre temporal de locales de afluencia pública,
- restricciones en el transporte público,
- restricciones de movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad,
- situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

**Criterios de la DG** del Ministerio de Trabajo y Economía Social (referencias DGE-SGON-81 1 bis CRA y DGE- SGON-841-CRA): **FM temporal**: suspensiones y reducciones de jornada debidas a:

a) La **declaración del estado de alarma por el RD 463/2020**:

La empresa debe acreditar que la imposibilidad de seguir prestando servicios -total o parcialmente- **está causada por las distintas medidas de contención** incluidas en esta disposición reglamentaria.

**Todas las actividades** del **art. 10** y en el **anexo** se consideran afectadas por FM temporal.

b) Las **decisiones adoptadas por las autoridades competentes de las AA.PP.**:

La empresa debe aportar la **decisión gubernativa concreta**, efectos, publicación y alcance de su contenido.

c) La **suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general de la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con la actividad** consecuencia directa del Covid-19:

La empresa debe acreditar la **relación causal** entre la pérdida de actividad y las situaciones objetivas descritas derivadas del Covid-19 .

Fuera de los supuestos anteriores, estamos ante suspensiones o reducciones por **ETOP**.

d) El **contagio de la plantilla** o **aislamiento preventivo**: la empresa debe acreditar dichas medidas y el número de personas concretas afectadas.

La FM pueden ser **total** o **parcial**.

El **art. 34 RD-I 8/2020** contiene una regulación específica en materia de contratos obras o de servicios públicos que no excluye los ERTes por parte de las empresas adjudicatarias de los mismos.

### 3.1.2. Especialidades en la tramitación de los ERTes FM

- **Régimen jurídico aplicable:**

- Arts. 51.7 ET, 31 a 33 RD 1483/2012 (RPDC) y **22.2 RD-I 8/2020**.

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC),

El **procedimiento** se ajusta a las siguientes reglas:

a) Se iniciará mediante **solicitud de la empresa**, que se acompañará de un **informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa [art. 22.2.a) RD-I 8/2020].

La empresa deberá **comunicar** su solicitud a los **trabajadores** y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la **representación de estos** [art. 22.2.a) RD-I 8/2020].

b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos, deberá ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados [arts. 51.7 ET y 22.2.b) RD-I 8/2020].

c) La **resolución** de la autoridad laboral se dictará en el plazo de **5 días** desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por el club o entidad deportiva [art. 22.2.c) RD-I 8/2020].

Si la autoridad laboral no dicta la resolución expresa dentro del este plazo y **la notifica en 10 días** (art. 40.2 LPAC), esta ha de entenderse aprobada por la vía del **silencio administrativo positivo** (art. 24.1 LPAC).

d) La solicitud del **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** será **potestativa** para la autoridad laboral y el informe se evacuará en el plazo improrrogable de **5 días** [art. 22.2.c) RD-I 8/2020].

e) La mera resolución administrativa no suspende los contratos de trabajo deportivo, sino que meramente **faculta al empresario** para llevar a cabo tal medida, haciendo uso de la autorización concedida, pudiendo también decidir no hacer tal uso y no llevar a cabo la suspensión contractual para la que se le ha autorizado [arts. 51.7, 33.3 RPDC y 22.2.c) RD-I 8/2020].

El empresario debe **notificar** a los **trabajadores** la medida de suspensión de los contratos (arts. 51.7 y 33.3 RPDC). Asimismo, dará traslado de dicha decisión a los **representantes** de los trabajadores y a la **autoridad laboral** (arts. 51.7 y 33.3 RPDC).



### 3.1.3. Vicisitudes

Desde el **27/junio/2020**, únicamente resultan aplicables los ERTes ex art. 22 RD-I 8/2020 solicitados antes de dicha fecha y, como máximo, hasta el **31/enero/2021** (arts. 1.1 RD-I 24/2020 y 1 RD-I 30/2020).

A partir del **RD-I 18/2020**, de 12 de mayo, hay que distinguir:

A) Empresas que siguen en situación de **fuerza mayor total**: se prorrogan los ERTes hasta el **31/enero/2021**

B) Empresas en situación de **recuperación plena** de su actividad

Deben comunicar:

- A la autoridad laboral la renuncia total al ERTE (plazo de 15 días) (arts. 1.3 RD-I 18/2020 y 1.2 RD-I 24/2020).
- Al SEPE o al ISM las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de prestaciones por desempleo (arts. 1.3 RD-I 18/2020 y 1.2 RD-I 24/2020).

C) Empresas en situación de **fuerza mayor parcial**

Deben:

- **Reincorporar** a los trabajadores afectados «*en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de **reducción de jornada***» (arts. 1.2 RD-I 18/2020 y 1.1 RD-I 24/2020).
- Comunicar al SEPE las variaciones (personas afectadas, porcentaje de actividad parcial, etc.) (art. 1.3 RD-I 18/2020).

### 3.2. Los ERTes en caso de rebrotes

#### DA 1.ª.2 RD-I 24/2020:

ERTes FM en caso de rebrotes, con **exoneraciones específicas** de cuotas para el caso de obligación de cierre de centros de trabajo:

**desde el 1/7/2020 al 30/9/2020**

Se **mantienen vigentes** en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o presuntas (DT Única RD-I 30/2020).

### 3.3. Los ERTes por impedimento o limitaciones de actividad

Las empresas que no puedan desarrollar su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de **nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria** adoptadas, **a partir del 1/10/2020**, podrán solicitar un **ERTE FM ex art. 47.3 del ET**, acogiéndose a una de las siguientes **modalidades** (art. 2.1 y 2 RD-I 30/2020):

- 1.ª) ERTes por impedimento de actividad.
- 2.ª) ERTes por limitaciones de actividad.

En la **tramitación** de estos ERTes se siguen las **reglas generales**, si bien la solicitud del **informe de la Inspección** será **potestativa** para la autoridad laboral (arts. 1 y 2 bis RD-I 30/2020).

## 4. Los ERTEs **ETOP**

### 4.1. Especialidades en la tramitación

Normativa: Arts. 47 ET, 16 y ss. RPDC y **22.2 RD-I 8/2020**.

Especialidades (art. 23.1 RD-I 8/2020):

a) Si **no existe representación de los trabajadores**, la comisión representativa estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En su defecto, estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el art. 41.4 ET.

La **comisión representativa** deberá estar constituida en el improrrogable plazo de **5 días** (en lugar de los 7 o 15).

b) El **periodo de consultas** no deberá exceder del plazo máximo de **7 días** (en lugar de los 15).

c) La solicitud del **informe de la Inspección** será potestativa para la autoridad laboral y el informe se evacuará en el plazo improrrogable de **7 días** (y no de 15).

## 4.2. Vicisitudes

1.º) Los ERTEs ETOP **vigentes** a la fecha de entrada en vigor de los RD-I **18/2020, 24/2020 y 30/2020** «seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma» (arts. 2.4 RD-I 18/2020, 2.4 RD-I 24/2020 y 3.4 RD-I 30/2020).

2.º) Los que **finalicen durante la vigencia del RD-I 30/2020** se podrán prorrogar **SIEMPRE** que sea por **acuerdo empresa/representantes** (art. 3.4 RD-I 30/2020).

Esta prórroga deberá tramitarse con arreglo al RPDC y el art. 23 RD-I 8/2020.

3.º) A que los que se **inicien tras el 30/9/2020 y hasta el 31/1/2021**, se les aplica el **art. 23 RD-I 8/2020**, con las siguientes especialidades (arts. 2 RD-I 18/2020, 2 RD-I 24/2020 y 3 RD-I 30/2020):

1.ª) Podrán iniciarse mientras esté vigente un ERTE FM.

2.ª) Si se inician tras la finalización de un ERTE FM, la fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

## 5. Efectos provocados por los ERTes/COVID-19

### RD-I 8/2020 y 9/2020:

- 1.ª) Exenciones en las cotizaciones empresariales a la SS.
- 2.ª) Mejora de la cobertura prestacional por desempleo respecto de los trabajadores afectados por los ERTes.
- 3.ª) Límites relacionados con la transparencia fiscal y el reparto de dividendos.
- 4.ª) La salvaguarda del empleo de los trabajadores afectados por los ERTes por causas relacionadas con el COVID-19.

## 6. Medidas extraordinarias en materia de **cotización** vinculadas a los ERTes

### 6.1. ERTes FM

**marzo y abril 2020**: Art. 24.1 RD-I 8/2020, según la redacción dada por la DF 1.ª.1 RD-I 18/2020, de 12 de mayo).

**de mayo a septiembre 2020**: Hay que distinguir según sea la situación de fuerza mayor total o parcial [arts. 4.1 RD-I 18/2020 y 4.1.b) RD-I 24/2020 y 4.2 RD-I 18/2020 y 4.1 RD-I 24/2020, respectivamente].

### 6.4. ERTes ETOP (**de julio a septiembre 2020**)

**A partir del 1/7/2020**, a los ERTes ETOP ex art. 23 RD-I 8/2020, ya sean anteriores al 27/6/2020 o a iniciados tras la finalización de ERTes FM ex art. 22 RD-I 8/2020, se les aplican las exenciones previstas en el **art. 4.1 RD-L 24/2020 para los ERTes FM** (4.2 RD-I 24/2020).

### 6.3. ERTES FM y ETOP (de octubre 2020 a enero 2021)

A partir del **1/10/2020**, las exenciones en las cotizaciones **se reservan** en favor de (**DA 1.ª RD-I 30/2020**):

a) Las empresas en **sectores con una elevada tasa de cobertura ERTes y reducida tasa de recuperación de actividad** (**Anexo RD-I 30/2020**).

\* Código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa según las cotizaciones por contingencias profesionales presentadas en septiembre de 2020 (**DA 1.ª.6 RD-I 30/2020**).

b) Las empresas que forman parte de la **cadena de valor de las anteriores o que presentan una dependencia económica acusada** de las mismas por su volumen de operaciones o el tipo de actividad desarrollada.

Requisito: **solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor** entre los días 5 y 19/10/2020 -que se tramitó y resolvió de acuerdo con el procedimiento previsto en la DA 1.ª.2 RD-I 30/2020-.

**Exenciones:** apartados 3 y 4 DA 1.ª **RD-I 30/2020**.

## 6.2. ERTes FM en caso de rebrotes

### DA 1ª.2 RD-I 24/2020.

No obstante, desde el **1/10/2020** y hasta el **31/1/2021**, les resultarán aplicables los porcentajes de exoneración previstos en el art. 2.1 RD-I 30/2020, así como los límites y la salvaguarda a la que hacen referencia los art. 4.2 y 5.2 de dicha disposición normativa.

## 6.3. ERTes FM por impedimentos o limitaciones de actividad

- ERTES por impedimentos de actividad: **art. 2.1 RD-I 30/2020.**
- ERTES por limitaciones de actividad: **art. 2.2 RD-I 30/2020.**

## 6.4. Reglas comunes

En cuanto a las exenciones en la cotización, se aplican las siguientes reglas (art. 4 RD-I 18/2020, art. 4 RD-I 24/2020, y DA 1.ª RD-I 30/2020):

1.º) Se reducen las cotizaciones empresariales correspondientes a contingencias comunes, **AT, desempleo, FOGASA y formación profesional.**

El % difiere según el nº de trabajadores en alta de la empresa a fecha de **29/2/2020** (es más elevado, si tenía menos de 50 trabajadores).

2.º) Se mantienen mientras los trabajadores estén afectos al ERTE e, incluso, **cuando reinician su actividad.**

3.º) Se aplican a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.



La presentación de las **declaraciones responsables** y, en su caso, la comunicación de la renuncia al ERTE, se deberán realizar a través del Sistema RED, regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

4.º) A los efectos del control de estas exoneraciones de cuotas, será suficiente la verificación de que el SEPE, o en su caso, el ISM, proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de suspensión o reducción de jornada de que se trate. No obstante, en el caso de los trabajadores a los que no se haya reconocido la prestación por desempleo será suficiente la verificación del mantenimiento del trabajador en la situación asimilada a la de alta a la que se refiere la DA 2.ª RD-I 24/2020.

5.º) Los períodos se considerarán como **efectivamente cotizados** por el trabajador a **todos los efectos** –salvo, en mi opinión, para obtener futuras prestaciones por desempleo (art. 269.2 LGSS)-, **aunque la empresa no se encontrase al corriente en el pago de las cuotas**.

6.º) Las exenciones corren a cargo de la SS -contingencias comunes-, de las mutuas -contingencias profesionales-, del SEPE -desempleo y por formación profesional- y del FOGASA –garantía salarial-.

7.º) Las empresas deberán respetar los **límites al reparto de dividendos** y el **compromiso de mantener el empleo** durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

## 7. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo

### 7.1. El derecho a la prestación contributiva por desempleo

Los trabajadores afectados por ERTes FM, ETOP, rebrotes e impedimento o limitaciones de actividad tendrán derecho hasta el **31/1/2021** a (art. 8.1 RD-I 30/2020):

1.º) Una prestación contributiva por **desempleo específica** por quedar afectados por el ERTE ETOP o FM relacionadas con el COVID-19, con independencia de la situación del trabajador en el sistema de protección por desempleo (art. 25.3 RD-I 8/2020).

2.º) **Aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello** [art. 25.1.a) RD-I 8/2020].

3.º) Fecha de efectos (DA 3.ª RD-I 9/2020):

- ERTes ETOP: **«fecha en que la empresa **comunique** a la autoridad laboral la **decisión adoptada**»**

- ERTes FM: **«la fecha del **hecho causante** de la misma» –el **14/3/2020** o... (DF 3.ª RD 463/2020)-.**

4.º) La **duración** de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión o de reducción temporal de la jornada [art. 25.3.b) RD-I 8/2020].

5.º) La **prestación** se calcula con arreglo a las reglas generales.

Pero el **PORCENTAJE** a aplicable a la **BR** se mantiene en todo caso en el **70%** hasta el **31/enero/2021** (art. 8.4 RD-I 30/2020).

6.º) El procedimiento de reconocimiento de la prestación por desempleo se iniciará mediante una «**solicitud colectiva**» presentada por la entidad ante el SEPE, actuando en representación de los trabajadores afectados (art. 3.1 RD-I 9/2020).

Las empresas han tenido que formular una **nueva solicitud colectiva** de prestaciones por desempleo (arts. 3.3 **RD-I 24/2020** y 8.2 y 3 **RD-I 30/2020**).

Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras o renuncien al ERTE, deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación con carácter previo.

7.º) El tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata en los ERTes COVID-19 **no computará «a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos»** [art. 25.1.b) RD-I 8/2020].

En esta situación, los períodos de suspensión o reducción de jornada disfrutados por los trabajadores afectados los ERTes **no consumen:**

- las prestaciones o subsidios por desempleo **anteriores** que tuvieran suspendidos

- **ni** las **futuras** prestaciones o subsidios por desempleo que puedan generar en virtud del trabajo precedente.

Y, en fin, este beneficio se reconoce **en todo caso**, independientemente de:

- la **fecha**

- y de la **causa** en virtud de la cual se produzca la futura situación legal de desempleo

- y aunque dicha situación tenga lugar en el marco de una nueva relación contractual con otra empresa distinta.

Esta medida resultará **aplicable** hasta el **30/9/2020** (art. 8.7 RD-I 30/2020).

A partir del **1/10/2020**, hay que distinguir entre los ERTes vigentes a 30/9/2020 y los tramitados a partir de dicha fecha.

**a) ERTes vigentes a 30/9/2020:**

La reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1/10/2020 «*no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2026*» (**art. 8.7 RD-I 30/2020**).

Aunque el legislador se refiere a las prestaciones causadas a partir del 1/10/2026, debe tratarse con toda seguridad de un **error**, ya que las cotizaciones por desempleo caducan cada seis años [arts. 266.b) y 269.1 LGSS].

Por consiguiente, cabe entender que las prestaciones por desempleo que devenguen los trabajadores afectados por estos ERTes a partir del 1/10/2020 **seguirán sin consumir días de derecho a las futuras prestaciones por desempleo.**

## **b) ERTes tramitados a partir del 1/10/2020:**

Podrán beneficiarse de la reposición de las prestaciones por desempleo pero en unos términos **menos generosos**. Ciertamente, no se les computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los ERTes, cuando accedan a un nuevo derecho, **antes del 1/1/2022** (si acceden después, si se consumirán), pero **sólo** como consecuencia de (art. 8.7 RD-1 30/2020):

- la finalización de un **contrato de duración determinada**.
- un **despido ETOP** (individual o colectivo).
- o un **despido** por cualquier causa declarado **improcedente**.

8.º) A partir del **1/10/2020**, las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los ERTes serán **compatibles con el trabajo a tiempo parcial** no afectado por medidas de suspensión (art. 11 RD-1 30/2020).

Incluso con **efectos retroactivos**, pero previa solicitud del interesado formalizada en el modelo establecido al efecto y a través de la sede electrónica del SEPE. **Plazo**: desde el **30/9/2020** hasta el día **30/6/2021** (art. 12 RD-1 30/2020).

## 8. Límites relacionados con la transparencia fiscal y el reparto de dividendos

- Las empresas que tengan su domicilio fiscal en **paraísos fiscales** «no podrán acogerse» a los ERTES COVID-19 (arts. 5.1 RD-I 18/2020 y 5.1 RD-I 24/2020).
- Las que se acojan a dichos ERTES y utilicen recursos públicos **no** podrán **repartir los dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen los ERTES (arts. 5.2 RD-I 18/2020 y 5.2 RD-I 24/2020).

**Excepciones** (arts. 5.2 RD-I 18/2020 y 5.2 RD-I 24/2020):

- Si abonan previamente el importe correspondiente a la **exoneración de cuotas a la SS**.

- o si, a **29/2/2020**, tenían **menos de 50 trabajadores**.

- Estos límites siguen vigentes y resultan aplicables **tb** a todos los **ERTES por impedimento o limitaciones de actividad** autorizados en virtud de lo dispuesto en el art. 2 RD-I 30/2020, desde su entrada en vigor (art. 4 RD-I 30/2020).

## 9. La salvaguarda del empleo

### 9.1. La prohibición de despedir por FM o ETOP relacionadas con el COVID-19

La **FM o ETOP derivadas de la crisis por el Covid-19**, que podrían justificar un ERTE en virtud de los RD-L 8/2020 o 30/2020, **no** se podrán entender como **justificativas** de la **extinción del contrato de trabajo** ni del despido (art. 2 RD-L 9/2020).

Los ceses, fundados en dichas causas, serán **despidos sin justificación**, es decir, despidos sin causa y, por tanto, **IMPROCEDENTES** (no nulos).

- Cabe el despido completamente desconectado de la pandemia, basado en motivos productivos, técnicos y de organización ajenos a la misma (ej., la pérdida del cliente principal de la empresa).

- Cuando **deje de estar en vigor esta regla** deberá tenerse en cuenta la **doctrina jurisprudencial** sobre la suspensión de los contratos y el despido posterior, que exige que concorra al menos una de estas dos condiciones:

- bien la concurrencia de una **causa distinta y sobrevenida de** la invocada y tenida en cuenta para la suspensión,
- bien tratándose de la misma causa, un **cambio sustancial y relevante** con referencia a las circunstancias que motivaron se autorizara dicha suspensión.



## 9.2. La formación de las personas afectadas por los ERTes

«tendrán la consideración de **colectivo prioritario** para el acceso a las iniciativas de formación del **sistema de formación profesional para el empleo** en el ámbito laboral» (DA 3.ª.1 RD-I 30/2020).

**Medidas programáticas** (DA 3.ª.2 RD-I 30/2020).

## 9.3. La interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales

- Contratos temporales, formativos, de relevo e interinidad:

- La suspensión de estos contratos durante la vigencia de los ERTes ex. arts. 22 y 23 RD-I 8/2020 comporta la **suspensión del cómputo del plazo de duración de dichos contratos –cómputo** que se reanudará al término de la suspensión- (art. 5 RD-I 9/2020).

**Matización (DGT-SGON-850CRA)**: los contratos de obra o servicio determinado y de interinidad por sustitución se prolongarán, a modo de paréntesis, por el mismo tiempo que se vieron suspendidos por dichas causas (art. 5 RD-I 9/2020), pero con el **límite** de lo que **dure la obra o servicio determinado** y la **sustitución con derecho a la reserva** de puesto de trabajo, respectivamente.

- ¿Este precepto se aplica tb a los ERTes por rebrotes o por impedimento y limitaciones de actividad? Yo creo que sí (habla de causas ex 22 y 23, y no de procedimientos ex 22 y 23), pero se puede discutir.

- Este precepto permanecerá vigente hasta el **31/1/2021** (art. 6 RD-I 30/2020).

## 9.4. La obligación de mantener temporalmente en el empleo a los trabajadores afectados por los ERTes por causas relacionadas con el COVID-19

**Régimen jurídico aplicable** (DA 6.ª.1 RD-I 8/2020, art. 6.1 RD-I 24/2020 y art. 5 RD-I 30/2020):

1.ª) Se impone a las empresas y entidades que apliquen un **ERTE en cualquiera de sus modalidades** y se **beneficien** de las medidas extraordinarias en materia de **cotización**.

2.ª) Las empresas están obligadas a mantener en el empleo a los trabajadores afectados por el expediente durante el plazo de **6 meses** desde la fecha de su reincorporación al trabajo efectivo.

Las que, estando afectadas por un compromiso ex DA 6.ª RD-I 8/2020 o art. 6 RD-I 24/2020, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social conforme al **RD-I 30/2020** quedarán comprometidas a un **nuevo periodo de 6 meses** de salvaguarda del empleo, cuyo cómputo se iniciará cuando aquel haya terminado (**doce meses en total**).

3.ª) Este compromiso se entenderá **INCUMPLIDO** si se produce el despido o extinción de los contratos de **CUALQUIERA** de los trabajadores afectados, **salvo** que dicha extinción se produzca por (**DA 6.ª.2 RD-I 8/2020**, conforme a la DF 1.ª.3 RD-I 18/2020):

- despido disciplinario declarado como procedente,
- dimisión,
- muerte, jubilación o IPT, IA o GI del trabajador,
- fin del llamamiento de los fijos-discontinuos al término de la temporada,
- Contratos temporales: expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato temporal -y no se incumpla el art. 5 RD-I 9/2020- **o “cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación temporal”**. ¿? Me inclino por una interpretación estricta a la luz de la DA 6.ª.2 RD-I 8/2020: por ej. **terminación anticipada de la contrata por decisión unilateral del comitente**; esta no constituye válida causa de terminación del vínculo laboral y nos sitúa ante un despido improcedente. Pero sería injusto penalizar a la empresa con la pérdida de las cotizaciones cuando el incumplimiento no le es imputable –es ajeno a su voluntad-. ¿Y que pasa con los fijos del contratista?

4.ª) Las empresas que incumplan este compromiso deberán **reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones** de cuyo pago resultaron exoneradas, con el **recargo** y los **intereses de demora** correspondientes, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (DA 6.ª.5 RD-I 8/2020).

No obstante lo anterior, este compromiso del mantenimiento del empleo:

- «se valorará en atención a las características específicas de los distintos **sectores y la normativa laboral aplicable**, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una **alta variabilidad o estacionalidad del empleo**» (DA 6.ª.3 RD-I 8/2020, en la redacción dada por la DF 1.ª.3 RD-I 18/2020). **¿?¿?**
- Y, además, no resultará de aplicación cuando haya acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a la solicitud de **concurso necesario** de la empresa ex art. 2.4 LC (DA 6.ª.4 RD-I 8/2020).

## 10. Medidas procesales excepcionales por la COVID-19

### 10.1. La impugnación colectiva de los **ERTEs ETOP/COVID-19**

- **Impugnación colectiva de los ERTEs ETOP/COVID-19: modalidad procesal de conflicto colectivo** cuando los mismos «afecten **a más de cinco trabajadores**» (art. 1.1 Ley 3/2020).
- Tb. estará **legitimada** la **«comisión representativa»** prevista para paliar la ausencia de representación legal de los trabajadores en los ERTEs/COVID-19 (art. 1.2 Ley 3/2020).

## 10.2. La tramitación preferente de la impugnación de los ERTes/COVID-19

- Hasta el **31/12/2020** inclusive:

**Impugnación individual, colectiva o de oficio de los ERTes** por las causas reguladas en los arts. 22 y 23 RD-I 8/2020:

**Preferencia relativa** –esto es, respetando el carácter preferente que tengan reconocido otros procedimientos según las leyes procesales- [art. 2.1.d) y 2 Ley 3/2020].

**Impugnación individual o colectiva -no así los procedimientos de impugnación de oficio ¿?-**:

**Preferencia absoluta** -salvo los procedimientos de tutela de los **derechos fundamentales y libertades públicas-** (art. 2.2 Ley 3/2020).

Tb se reconoce a: trabajo a distancia, prestaciones extraordinarias por cese de actividad ex art. 17 RD-I 8/2020, asistencia sanitaria y plan MECUIDA.

## **Bibliografía:**

- ROQUETA BUJ, R., *Los expedientes de regulación temporal de empleo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

- ROQUETA BUJ, R., «Los ERTes en el ámbito del deporte profesional», *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, nº 67, 2020.

- ROQUETA BUJ, R., «Los ERTE debido al COVID-19 en el ámbito del deporte profesional», *Iusport* (<https://iusport.com/art/104549/los-erte-debido-al-covid-19-en-el-ambito-del-deporte-profesional>).

- ROQUETA BUJ, R., « Los contratos de los futbolistas tras la suspensión por el COVID-19, *Iusport* (<https://iusport.com/art/109083/los-contratos-de-los-futbolistas-tras-la-suspension-por-el-covid-19>).