

Medidas anticrisis

Los ERTE 'de rebrote': cómo son y qué empresas pueden solicitarlos

Están destinados a compañías que no pueden operar por las nuevas restricciones

Debe presentarse una solicitud que ha de autorizarse

RAQUEL PASCUAL
MADRID

El empeoramiento de la pandemia causado por el resurgimiento de rebrotes de contagios por toda España y Europa coincidiendo con el fin del desconfinamiento, las desescaladas y el periodo vacacional ha obligado al Gobierno central y a los autonómicos a tomar nuevas medidas de restricción. Las nuevas normas suponen en la mayoría de los casos distintas limitaciones a la actividad de las empresas.

¿Qué medidas hay para ayudar a las compañías en esta situación? El pacto entre el Gobierno y los agentes sociales para extender los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) hasta el 30 de septiembre ya recogía la posibilidad de un empeoramiento de la pandemia. Para ello, se habilitaba un nuevo ajuste por fuerza mayor, que empieza a conocerse en el argot laboral como ERTE de rebrote.

¿Qué es un ERTE de rebrote?

Esta modalidad de ajuste laboral quedó definida en el pacto para prorrogar los ERTE publicado el 27 de junio en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE). Concretamente, en su disposición adicional segunda se indica que: "Las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo podrán beneficiarse de los porcentajes de exención previstos, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor".

¿Qué porcentajes de exoneración de cuotas llevan aparejados?

Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores (a 29 de febrero pasado), podrá exonerarse el 80% de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre. Y en el caso de que tenga más de 50 empleados,

Otras particularidades de estos ajustes

► **Causas de despido.** Los firmantes del acuerdo para prorrogar los ERTE incluyeron una serie de particularidades para las empresas y trabajadores que soliciten los ERTE de rebrote. La primera de ellas es que en una empresa inmersa en ERTE de rebrote, "las causas alegadas no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido" de sus trabajadores.

► **Temporales.** La segunda de estas particularidades de los ERTE regulados en el punto 2 de la disposición adicional primera del real decreto que prorroga las suspensiones hasta el 30 de septiembre tiene que ver con los empleados con contrato temporal. En un ERTE de rebrote "la suspensión de los contratos temporales (de los trabajadores afectados), supone la interrupción del cómputo de la duración máxima de los mismos". Esto significa que, al igual que en el resto de ajustes por Covid, al trabajador temporal le deja de contar a efectos de la duración de su contrato el tiempo que dure el ERTE.

► **Empleo.** Finalmente, para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones, el compromiso de mantenimiento del empleo durante seis meses empieza a computar desde el 27 de junio de 2020, cuando entró en vigor el real decreto que regula esta modalidad de ERTE.



la exoneración será del 60% de dicha aportación y para el mismo plazo.

¿Qué trabajadores pueden incluirse? Todas las personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en la cuenta de cotización de la empresa en situación de alta en la Seguridad Social.

¿A qué medidas de restricción podrán acogerse las empresas para solicitar estos ERTE de rebrote?

Según ha aclarado la Dirección General de Trabajo de la Generalitat Valenciana tras consultar con la estatal, dichas medidas pueden ser, por ejemplo, las nuevas decisiones que se están adoptando por las autoridades de la UE o de otros países que afectan directamente al sector de hostelería y, también, las recientemente adoptadas por las autoridades sanitarias en orden a las restricciones de movilidad o sobre el ocio nocturno.

No obstante, también podrán acogerse a estos ERTE de rebrote empresas de cualquier actividad o sector que vean impedida el desarrollo de su actividad

por la adopción de nuevas medidas de restricción.

¿A qué tipo de empresas va destinado este ERTE?

Podrán acogerse a esta modalidad de ERTE tanto las empresas que tengan aprobado un ERTE anterior por fuerza mayor y hubiesen renunciado a él como empresas que, estando en una situación de fuerza mayor parcial, se viesen afectadas por las indicadas nuevas medidas de restricción y contención de la actividad. Asimismo, estarán en disposición de solicitarlo las compañías que no hayan pedido aún ningún ERTE por Covid.

Desde el Ministerio de Trabajo aclaran que si una empresa solicitante ya tuviera un ERTE de otro tipo, "no hay que renunciar, queda latente y pueden volver a él cuando termine el rebrote".

Si la empresa está sumida en un ERTE por fuerza mayor anterior, ¿hay que solicitar uno nuevo?

Sí, en todos los casos, para beneficiarse de un ERTE de rebrote, la empresa tiene que hacer una solicitud formal. Según explican desde el Ministerio de Trabajo, la empresa debe presentar

una petición de ERTE de rebrote ante la autoridad laboral competente -la de su comunidad o la Dirección General de Trabajo nacional, dependiendo de la implantación de la compañía-. Asimismo, tendrá que presentar una "solicitud colectiva de prestaciones" al Servicio Público de Empleo (SEPE).

EFE

Entre la documentación que deberán aportar para el pago de prestaciones está la identificación de los empleados y sus números de cuenta, el periodo de reducción o suspensión del ERTE y una declaración responsable de la empresa, según informa el Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

¿Estos ERTE requieren de la autorización administrativa de la autoridad laboral correspondiente? Sí, al tratarse de un ERTE por fuerza mayor, la autoridad laboral debe pronunciarse. El procedimiento completo requiere también el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y la resolución de la autoridad laboral, esta última en el plazo de cinco días desde que entra en el registro la petición de ERTE de rebrote por parte de la empresa.

Si la empresa ya tiene un ERTE, este queda latente hasta el fin del 'de rebrote'

Con menos de 50 empleados la exención de cuota es del 80% y si tiene más, del 60%

una petición de ERTE de rebrote ante la autoridad laboral competente -la de su comunidad o la Dirección General de Trabajo nacional, dependiendo de la implantación de la compañía-. Asimismo, tendrá que presentar una "solicitud colectiva de prestaciones" al Servicio Público de Empleo (SEPE).

Entre la documentación que deberán aportar para el pago de prestaciones está la identificación de los empleados y sus números de cuenta, el periodo de reducción o suspensión del ERTE y una declaración responsable de la empresa, según informa el Sindicato de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

¿Estos ERTE requieren de la autorización administrativa de la autoridad laboral correspondiente?

Sí, al tratarse de un ERTE por fuerza mayor, la autoridad laboral debe pronunciarse. El procedimiento completo requiere también el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) y la resolución de la autoridad laboral, esta última en el plazo de cinco días desde que entra en el registro la petición de ERTE de rebrote por parte de la empresa.