

Lunes, 14 de septiembre de 2020

“ERTES DE FUERZA MAYOR POR REBROTE”. CRITERIO DE INTERPRETACIÓN EMITIDO POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (ITSS).

El apartado 2 de la DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª del RDL 24/2020, de 26 de junio permite a las empresas acogerse a una modalidad de ERTE DE FUERZA MAYOR en caso de que se dicten normas que supongan *“nuevas restricciones o medidas de contención como consecuencia de un eventual agravamiento de la pandemia provocada por la COVID-19”*, cuyo principal efecto es las exenciones de pago de cuotas a S. Social serán de un 80% para empresas de menos de 50 trabajadores, y del 60% en caso de 50 o más.

Pese a que esa exención únicamente está prevista para desplegar efectos desde el momento del cierre por restricciones y hasta el 30 de septiembre de 2020, muchas empresas del sector turístico -especialmente afectado tanto por la pandemia en general, como por la mala temporada de verano y los rebrotes en particular-, se han planteado acogerse a esta modalidad.

El objeto de esta Nota Informativa es resumir los criterios interpretativos que la Inspección de Trabajo (ITSS) está distribuyendo para unificar criterios de interpretación respecto de los requisitos y cuestiones a valorar por la ITSS cuando emita el informe preceptivo respecto de la petición de aplicación de este tipo de expedientes por parte de las empresas.

I.- Tramitación.

La tramitación y autorización de estos expedientes de regulación de empleo de fuerza mayor ha de realizarse con arreglo a lo previsto en el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es decir, sin ningún tipo de especialidad procedimental mencionada por la norma.

II.- Diferencia con la “causa” de Fuerza Mayor anterior.

Es obvio que los anteriores expedientes de Fuerza Mayor traían una causa – efecto directamente relacionada con la Fuerza Mayor (hecho imprevisible e insuperable), que derivaba de la declaración del Estado de Alarma y las razones de hecho (pandemia) que determinaron, a su vez, que se dictasen prórrogas de sus efectos hasta el 30 de septiembre de 2020 (salvo prórroga de tales efectos que se pueda dictar posteriormente a la emisión de la presente Nota).

La ITSS establece, en sus criterios al respecto, que el ERTE de Fuerza Mayor por REBROTE requiere de un requisito previo ya sobreentendido, que es la propia Fuerza Mayor, siendo que la existencia de esa Fuerza Mayor no presupone en sí misma que la empresa pueda acogerse al ERTE por REBROTE, lo cual es importante diferenciar, ya que estos nuevos ERTE por REBROTE requieren que la razón de su solicitud tenga causa – efecto directamente relacionada con las RESTRICCIONES y MEDIDAS DE CONTENCIÓN que se hayan dictado a partir del 01 de julio de 2020.

Es decir, que el hecho de que la empresa cuente con un expediente de Fuerza Mayor ya abierto no da derecho en sí mismo a solicitar el ERTE por REBROTE.

III.- “Nuevas restricciones o medidas de contención” y la actividad de la empresa.

Además del requisito anterior, la ITSS aclara que esas nuevas restricciones o medidas de contención dictadas como consecuencia de los rebrotes impida total o parcialmente la prestación de la relación laboral; es decir, paralice total o parcialmente la actividad de la empresa como consecuencia de la norma restrictiva dictada a partir de julio, siendo totalmente indiferente quien sea la autoridad que emita dicha norma, siempre que tenga competencia para ello y se produzca el efecto de paralización de actividad antedicho.

IV.- Necesidad de acreditación objetiva de la causa-efecto.

En la línea de los requisitos anteriores, y con clara intención de diferenciar este ERTE REBROTE de los anteriores de Fuerza Mayor (donde acreditación de la causa era el propio estado de alarma, por ejemplo), la ITSS indica que *“será preciso que la empresa acredite, de la manera más objetiva y concreta posible, una correlación entre la causa (las restricciones o medidas de contención) y la consecuencia (la imposibilidad de desarrollar la actividad), ya que no toda reducción de la actividad estará íntimamente relacionada con las posibles medidas que se adopten para frenar la pandemia.”*

V.- Diferencia entre “centro de trabajo” y “empresa” (ámbito de aplicación).

Así como los anteriores ERTE de Fuerza Mayor estaban circunscritos claramente a todo el ámbito de la actividad de la empresa, en los ERTES por REBROTE, sin embargo, se especifica que ese impedimento de la actividad por las causas y requisitos que hemos mencionado en los apartados anteriores puede darse en uno de los centros de trabajo (por ejemplo, un hotel en una localidad concreta confinada), y no necesariamente en todos los centros de trabajo de la empresa afectada y su actividad global.

VI.- Convivencia de ERTE anterior con el ERTE FM REBROTE.

El criterio de la ITSS especifica, por último, que tanto si teníamos abierto un expediente temporal de regulación de empleo por Fuerza Mayor o por causas Económicas, Técnicas, Organizativas y

Productivas (ETOP), puede solicitarse el ERTE de Fuerza Mayor por REBROTE, no siendo obligatorio renunciar al expediente abierto anteriormente.

Desde **TOURISM & LAW** quedamos a su entera disposición para cualquier asunto que pudieran necesitar.

El presente informe es de uso interno exclusivo para **el cliente de T&L** sin que pueda reproducirse, publicarse o divulgarse a terceros sin el consentimiento expreso de **T&L**.
