

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTES) FRENTE AL COVID-19

LA FUERZA MAYOR

- **DEFINICIÓN RAE:** Circunstancia imprevisible e inevitable que altera las condiciones de una obligación. Son supuestos típicos de **fuerza mayor** los acontecimientos naturales extraordinarios como las inundaciones catastróficas, los terremotos, la caída de un rayo, etc. (y pandemias ??)
- **DEFINICIÓN ART. 1105 CÓDIGO CIVIL:** “Nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”. **Caso fortuito y FM** Imposibilidad, no imputable al deudor, de realizar la prestación debida y exonera a este de su cumplimiento, liberándolo de su obligación a pesar de no haber satisfecho el derecho del acreedor. (En torno a la relación laboral, entre otras, libera del período de consultas al empresario).
- **DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL (STS Sala Contencioso Administrativo 4339/2017):** Suceso que está fuera del círculo de actuación del obligado, que no hubiera podido preverse o que previsto fuera inevitable.



NORMATIVA ORDINARIA

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. (**ERTES FM y ETOP**).

ERTE ETOP: MODALIDADES

A- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Art. 47.1 ET:

- El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente.

B- REDUCCIÓN DE JORNADA Art. 47.2 ET:

- Disminución temporal de entre un diez y un setenta por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

ERTE ETOP: CAUSAS

CAUSAS ECONÓMICAS:

- Pérdidas actuales o previstas.
- Disminución persistente nivel de ingresos: si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior

ERTE ETOP: CAUSAS

CAUSAS TÉCNICAS:

- Cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

CAUSAS ORGANIZATIVAS:

- Cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

CAUSAS PRODUCTIVAS:

- Cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

PERÍODO DE CONSULTAS ETOP

SUJETOS LEGITIMADOS PARA LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Los indicados en el artículo 41.4 (ET), en el orden y condiciones señalados en el mismo elegidos en el **plazo máximo de 7 días o 15 si en alguno de los CT no existe RLT** a contar desde la comunicación empresarial instando a su constitución. Éstos son:

SECCIONES SINDICALES. Siempre que así lo acuerden y tengan representación mayoritaria en los C.E. o D.P de los centros afectados. En defecto de esta previsión:

1.- SI AFECTA A UN ÚNICO CENTRO DE TRABAJO:

-C.E. o D.P

-**Comisión AD-HOC. Máx. 3 elegidos democráticamente o**

-**Comisión Max. 3 sindicatos mas representativos y representativos del sector legitimados para la negociación del Convenio Colectivo de aplicación. (en ertes covid se invierte la preferencia)**



PERÍODO CONSULTAS ETOP

- 2.- SI AFECTA A MAS DE UN CENTRO DE TRABAJO:

COMITÉ INTERCENTROS: Si lo contempla el Convenio Colectivo que lo creó. En defecto de lo anterior una comisión conforme a las siguientes reglas:

- Sí existe RLT en todos los centros: **C.E. o D.P.**
- Si existe RLT en alguno/s y en otro/s no: **C.E. o D.P. de los centros que tengan RLT** o por **C.E. o D.P. y Comisión Ad-Hoc** si los centros sin representación optan por esta fórmula estableciéndose una representación proporcional al nº de trabajadores de cada centro. Si algún centro sin RLT opta por no elegir Comisión Ad-Hoc se asignará la representación a las RLT en proporción a su representación.
- Si no existe RLT en ningún CT . **Comisiones Ad-Hoc proporcionales.**

EN TODOS LOS CASOS ANTERIORES MÁXIMO **13 REPRESENTANTES.**

LA DURACIÓN MÁXIMA DEL PERÍODO DE CONSULTAS ES DE **15 DÍAS**



ERTE FUERZA MAYOR

- **SUSPENSIÓN POR FUERZA MAYOR. Art. 47.3 ET.** El contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de **fuerza mayor** con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 (ET) y normas reglamentarias de desarrollo.

ERTE FM: PROCEDIMIENTO

ART. 51.7 ET:

- La FM deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario.
- 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

ERTE FM: PROCEDIMIENTO

- La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción (o suspensión) de los contratos, que surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

DESARROLLO REGLAMENTARIO

- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Respecto a los ERTES ETOP: Arts. 16 a 24.
- Respecto a los ERTES FM: Arts. 31 a 33.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

- Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.
 - Causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, *incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:*
 - 1.- Suspensión o cancelación de actividades.
 - 2.- Cierre temporal de locales de afluencia pública.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

- 3.-Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- 4.-Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- 5.-Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Todas las situaciones anteriores tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del ET.



ERTES ETOP Y FM COVID 19

- Especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:
 - 1.- Presentación en la solicitud de informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y documentación acreditativa.
 - 2.- La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
 - 3.- La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, deberá ser constatada por la autoridad laboral.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

4.- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo (potestativo en el plazo de 5 días) deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

- Artículo 23. *Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.*
- 1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

ERTES ETOP Y FM COVID 19

- a) SIN RLT: la comisión representativa sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa con una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos y decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- b) En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable **plazo de 5 días**.

CRITERIO DGT MTES: CONSULTA 6/5/20 SOBRE LA COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA ERTE: Si alguno de los sindicatos +Rep. no ejerce estando legitimado no se invalida la presencia de otro u otros al ser potestativa la participación constituyéndose la comisión con los presentes.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

Artículo 28. Plazo de duración de las medidas previstas en el Capítulo II.

- Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este real decreto-ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

- Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.
- **Art. 2 RDL 9/2020 prorrogado hasta 31/1 por RDL 30/2020** La FM y causas ETOP en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, de no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. **(J.S. 3 Sabadell 6/7/20 nulidad del despido por fraude de ley. J.S. 26 Barcelona Improcedente por falta de causa.)**



ERTES ETOP Y FM COVID 19

RD 463/2020 DE 14 DE MARZO: DECLARACIÓN ESTADO ALARMA

Art.7. Limitación de la libertad de circulación de las personas.

Art. 9. Medidas de contención ámbito educativo y formación.

Art.10. Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

ANEXO

Relación de equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida con arreglo a lo dispuesto en el artículo 10.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

- R.D.476/2020 de 27/3: 1ª prorroga hasta el 12/4/20.
- R.D.487/2020 de 10/4: 2ª prorroga hasta el 26/4/20.
- R.D.492/2020 de 24/4: 3ª prorroga hasta el 10/5/20.
- R.D.514/2020 de 08/5: 4ª prorroga hasta el 24/5/20.
- R.D.537/2020 de 22/5: 5ª prorroga hasta el 07/6/20.
- R.D.555/2020 de 05/6: 6ª prorroga hasta el 21/6/20.

FINALIZACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA

ERTES ETOP Y FM COVID 19

- **I ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO. 8/5/2020**
(RD-L 18/2020 de 12/5 Medidas Sociales Defensa Empleo)

Acuerdo tripartito sobre la extensión de los ERTES COVID y sus condiciones, suscrito por CC.OO-UGT, CEOE-CEPYME y el Gobierno.

CCOO ha valorado muy positivamente este primer acuerdo que, más allá de sus contenidos que eran necesarios, es la expresión del compromiso y la corresponsabilidad de los Agentes Sociales y el Gobierno ante una crisis sin precedentes.



ERTES ETOP Y FM COVID 19

ERTE FUERZA MAYOR RD-LEY 18/2020:

- SE DESVINCULA DEL ESTADO DE ALARMA.
- SE REFERENCIAN AL REINICIO DE LA ACTIVIDAD. (DESESCALADA).
- HASTA 30/6 SALVO ACUERDO DEL CONSEJO DE MINISTROS.
- SE INTRODUCE “**LAFUERZA MAYOR PARCIAL**” HASTA 30/6:
Posibilidad de ir reincorporando de forma progresiva para el reinicio de la actividad incluso en forma de reducción de jornada.
- OBLIGACIÓN DE COMUNICAR EL LEVANTAMIENTO TOTAL DEL ERTE A LA AUTORIDAD LABORAL.
- OBLIGACIÓN DE COMUNICAR AL SEPE LAS VARIACIONES QUE SE PRODUZCAN TANTO A TIEMPO COMPLETO COMO PARCIAL.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

ERTE ETOP RD-LEY 18/2020:

- Los expedientes que se presenten por estas causas tras la entrada en vigor del RD-Ley 18/2020 de 12 de mayo y hasta el 30 de junio, se efectuarán en base a lo recogido en el art. 23 del RD-Ley 8/2020.
- Por tanto en las empresas que no exista RLT la comisión negociadora se constituirá por las organizaciones sindicales + Rep.
- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente el expediente de regulación de empleo por fuerza mayor.
- Cuando un expediente por causa ETOP, se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel, se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor

ERTES ETOP Y FM COVID 19

CLAÚSULA DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO.

- El compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses afectará a todas las empresas que se hayan acogido a los ERTE por causa de fuerza mayor.
- La fecha desde la que se empieza a contar dicho plazo corresponde a la de la reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta reanudación no afecte al conjunto de la plantilla.
- Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

CUANDO NO SE ENTIENDE INCUMPLIDO ESTE COMPROMISO:

- Cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado procedente.
- Los que se extingan por baja voluntaria, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
- Cuando finaliza el llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo.
- Cuando los contratos temporales se extingan por finalización del tiempo convenido o haya finalizado la obra o servicio para los que fueron realizados o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.
- No aplica en empresas en concurso de acreedores.

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO: Reintegro exoneraciones

- De cuotas con recargo e intereses.



ERTES ETOP Y FM COVID 19

LIMITES:

- No podrán acogerse a ERTES por FM las empresas o entidades que tengan su domicilio fiscal en países territorios calificados como paraísos fiscales. (transparencia fiscal).
- Las empresas o entidades que se acojan a los ERTE por FM y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos, durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación del ERTE. Excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.
- Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación a aquellas entidades que, a fecha 29 de febrero, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras.



ERTES ETOP Y FM COVID 19

QUE OCURRE A PARTIR DEL 30 DE JUNIO.

- El Consejo de Ministras y Ministros podrá establecer una prórroga de los ERTES FM en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020.
- Se crea una comisión tripartita de seguimiento del proceso de desconfiamiento, que estará integrada por el MTES, MISSM, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT para el seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se vayan adoptando durante la fase de excepcionalidad atenuada, así como la propuesta y debate de las medidas que se propongan por el MTES o por cualquiera de las organizaciones que integran la comisión. Debe de ser consultada, con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas que pueda establecer el Consejo de Ministras y Ministros.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

II ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO. 24/6/2020.

- (RD-L 24/2020 de 26/6 de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial).
- **OBJETIVO:** Estabilizar el empleo, evitar la destrucción de puestos de trabajo, contribuir al mantenimiento del tejido productivo y proteger a las personas trabajadoras que se han visto afectadas por los ERTE, como consecuencia de la COVID-19.
- **FACILITA:** la incorporación escalonada de las trabajadoras y trabajadores a su puesto de trabajo y actualiza la regulación de los ERTE COVID-19 para adaptar esta herramienta a la nueva situación.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

ERTE FUERZA MAYOR RD-LEY 24/2020:

- **VIGENCIA:**ERTES FM vigentes o solicitados antes del 27 de junio (fecha de entrada en vigor de la norma), se amplían hasta el 30 de septiembre de 2020.
- Las empresas podrán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo en la medida que sea necesaria para el desarrollo de su actividad, priorizando la reducción de jornada.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

ERTE ETOP RD-LEY 24/2020:

- **VIGENCIA:** Hasta el 30 de septiembre de 2020 resultará de aplicación a estos ERTE el artículo 23 del RDL 8/2020, de 17/3
- **LEGITIMACIÓN:** En las empresas que no exista RLT la comisión negociadora la integran las organizaciones sindicales + Rep. **La comisión sindical quedará válidamente integrada por las organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo establecido. (se incorpora el criterio del MTES)**
- **DURACIÓN:** La duración de los expedientes ETOP será la que se tenga acordada con la representación legal de las personas trabajadoras o con las comisiones representativas en su caso y que debe figurar en la comunicación final de la empresa.



ERTES ETOP Y FM COVID 19

- **TRAMITACIÓN:** Para los ERTE por causas ETOP que se inicien a partir del 27 de junio de 2020 habrá que tener en cuenta:
 - Que estos expedientes podrán iniciar el periodo de consultas y su tramitación mientras esté vigente un expediente de regulación de empleo por causa de fuerza mayor.
 - Cuando el ERTE por causa ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste. Esto es, ambos expedientes se encadenarán aunque entre el fin del expediente de fuerza mayor y la conclusión del trámite del ETOP medien algunos días de diferencia.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

LIMITACIONES A LAS EMPRESAS ERTE FM Y ETOP:

- Prohibición horas extraordinarias.
- Prohibición nuevas externalizaciones de la actividad.
- Prohibición nuevas contrataciones directas o indirectas, salvo en alguna circunstancia muy concreta y previa información a la RLT, mientras se mantenga vigente el expediente.
- No podrán acogerse a ERTES por FM las empresas con domicilio fiscal en países territorios calificados como paraísos fiscales. (transparencia fiscal).
- Las empresas o entidades que se acojan a los ERTE por FM y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos, durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación del ERTE, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

SALVAGUARDA DEL EMPLEO

- Compromiso del mantenimiento del empleo durante 6 meses que se acojan a las exoneraciones tanto FM como ETOP.
- Igualmente se mantienen los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020 de 27 de marzo, que hacen referencia a que la fuerza mayor y las causas ETOP, originadas por la COVID-19, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.
- La suspensión de los contratos temporales, sin excepciones, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

III ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO. 29/9/2020.

(RD-L 30/2020 de 29/9 medidas sociales en defensa del empleo).

1.- Art. 1. Prórroga ERTES FM Art. 22 del RDL 8/2020 hasta 31/1/21.

2.- Art. 2.1. Solicitud nuevo ERTE FM por impedimento de actividad:

- Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas o reducidas, de las exoneraciones de cuotas.
- La duración del ERTE FM quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

3.- Art. 2.1 Solicitud nuevo ERTE FM por limitaciones de actividad:

- Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean **limitado el desarrollo normalizado** de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas podrán beneficiarse a partir del 1 de octubre de 2020 de las exoneraciones de cuotas.
- La duración del ERTE FM quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

4.- Art. 3.1 ERTE ETOP iniciado a partir de la entrada en vigor (30/9) y hasta 31/1/21 les aplica art. 23 RDL 8/2020. Especialidades:

- La tramitación podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE de los referidos en el artículo 1. (FM prorrogado Art. 22 RDL 8/2020)
- Cuando el ERTE ETOP por causas vinculadas a la COVID-19 se inicie tras la finalización de un ERTE FM por las causas del art. 22 del RDL 8/2020 la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- Los ERTE ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

- Cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del presente real decreto-ley, en los términos previstos en este apartado, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas que deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

- **Art.4. Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal. Mismas causas que RDL 24/2020 en cuanto a sede en paraísos fiscales y reparto de dividendos: No podrán acogerse a ERTES por FM COVID**
- Estos límites resultarán aplicables (también) a todos los expedientes autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 de esta norma, desde su entrada en vigor. (ERTES FM LIMITATIVOS E IMPEDITIVOS).
- **Art. 5 Salvaguarda del empleo.** Las empresas que, conforme a lo previsto en esta norma, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas, en base a la aplicación de dichas medidas excepcionales, a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

(Disposición adicional sexta RDL 8/2020. Salvaguarda del empleo.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.)

No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido en virtud de los preceptos a los que se refiere el apartado 1, el inicio del periodo previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado.

Artículo 6. Prórroga de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020 hasta 31/1/2021. *Prohibición despidos interrupción de contratos temporales sin excepción.*

ERTES ETOP Y FM COVID 19

- **Art. 7 Prohibición de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones y contrataciones.** Se mantienen si bien se introducen excepciones:
- Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ERTES ETOP Y FM COVID 19

Disp. adicional segunda. Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral.

- 1. La Comisión de Seguimiento tripartita laboral, estará integrada por el MTES, MISSM ,CEOE, CEPYME, CC.OO. Y UGT, y tendrá como funciones, desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, la valoración de las medidas recogidas en este y de la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el análisis de las eventuales medidas futuras para la protección del empleo y del tejido productivo.
- 2. Para el desarrollo de dichas funciones, la Comisión se reunirá, con carácter ordinario, cada 15 días desde la entrada en vigor de la presente norma, previa convocatoria remitida al efecto por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y, con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma.



ERTES ETOP Y FM COVID 19

- *Disposición adicional tercera. Formación de las personas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo.*
- Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en esta norma, 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.
- Con este objetivo, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta norma, se adoptarán modificaciones normativas