

**PRÓRROGA DEL ESTADO DE ALARMA HASTA EL DÍA 26  
DE ABRIL DE 2020  
¿QUÉ PREGUNTAN LAS EMPRESAS ASOCIADAS  
DURANTE EL ESTADO DE ALARMA? LAS 20  
CUESTIONES QUE MÁS SE HAN PREGUNTADO EN LA  
ÚLTIMA SEMANA**

El Congreso de los Diputados ratificó ayer día 9 de abril la propuesta del Gobierno para **prorrogar el estado de alarma hasta el 26 de abril**, con 270 votos a favor, 54 en contra y 25 abstenciones, no descartándose la posibilidad de una nueva prórroga por otros 15 días hasta el 10 de mayo.

Desde CEBEK hemos creído oportuno e informativo hacer un recopilatorio de las preguntas que en más ocasiones nos habéis realizado en estos últimos días, algunas de ellas vinculadas a la duración del estado de alarma, y de otras relacionadas que hemos ido realizando a las administraciones competentes, con sus respectivas respuestas.

**1. ¿LOS APLAZAMIENTOS Y LAS MORATORIAS REGULADOS POR EL REAL DECRETO LEY 11/2020 SE APLICAN SOLO A LOS TRABAJADORES/AS POR CUENTA PROPIA?**

A pesar de las dudas iniciales por la ubicación de tales artículos en la sección correspondiente a las medidas de apoyo a los autónomos, tanto las empresas como éstos/as pueden acogerse a tales beneficios.

Eso sí, la moratoria no será de aplicación para las empresas que hayan sido exoneradas de pagar cotizaciones sociales por sus trabajadores/as afectados por ERTE de fuerza mayor a causa del Covid.19.

**2. Y ¿PARA PRESENTAR LAS EMPRESAS LA SOLICITUD DE APLAZAMIENTO DEL MES DE MARZO SE PRECISA QUE SE PRESENTE LA LIQUIDACIÓN DE CUOTAS Y QUE DICHA LIQUIDACIÓN DE CUOTAS SE HAYA CALCULADO?**

No hace falta presentar la liquidación de cuotas. Ni tampoco que se haya confirmado por el Autorizado al Sistema RED.

Esto no evita, por supuesto, que el Autorizado RED tenga que presentar, en los plazos habituales, dicha liquidación pero la solicitud de aplazamiento no está condicionada por el cálculo de la liquidación.

**3. ¿DÓNDE SE SOLICITA DICHO APLAZAMIENTO?**

La solicitud, tal y como se indicaba en el Boletín Noticias RED 7/2020, se encuentra ubicada en el Registro de la citada Sede Electrónica. Lo que se indicaba en el citado BNR es que se incluiría en esta solicitud un campo para identificar que corresponde a este tipo de aplazamiento con tipo reducido al 0.5, y dicho campo ya se encuentra incorporado.

#### 4. ¿RESULTA IMPRESCINDIBLE QUE TODAS LAS SOLICITUDES DE APLAZAMIENTO SE PRESENTEN A TRAVÉS DE SEDE ELECTRÓNICA?

Si.

#### 5. ¿PUEDO DURANTE EL ERTE EXTINGUIR UN CONTRATO TEMPORAL DE INTERINIDAD SI SE REINCORPORA LA PERSONA TEMPORALMENTE SUSTITUIDA?

La redacción del artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020 suscita dudas de interpretación si bien literalmente establece que durante la suspensión del ERTE se interrumpe la duración del contrato temporal, incluido el de interinidad, por lo que la pregunta tiene una cierta complejidad; ¿puede extinguirse un contrato temporal suspendido y cuya duración está interrumpida legalmente? Esta misma pregunta ha sido formulada por CEOE a la Dirección General de Trabajo, habiendo respondido ésta con fecha 7 de abril lo siguiente:

- a) Los contratos que integran el ámbito de aplicación del artículo 5 son todos los contratos temporales vigentes, incluidos los contratos de relevo, interinidad y los formativos - todos los formativos- **que sean suspendidos** (por ERTE arts. 22 y 23 Real Decreto ley 8/2020), **descartándose por tanto los contratos que sean objeto de reducción.**
- b) La interrupción del cómputo tiene que ver **con la duración del contrato** de manera que la misma se interrumpe durante el periodo de suspensión y se restablece una vez que dicha suspensión acaba.
- c) **Si durante el periodo de suspensión** o tras la reanudación de la actividad y durante el periodo "prorrogado" o ampliado **concurriese alguna causa que "haga decaer el objeto del contrato"**, esto es, que le ponga fin de manera válida y objetiva, **se entenderá plenamente eficaz la extinción del mismo de acuerdo con los requisitos y el régimen jurídico previsto en el artículo 49.1.c) ET.**

Precisamente responde la DGT que este podría ser el caso de un contrato de interinidad por sustitución, o un contrato de relevo por cumplimiento de la edad de jubilación, no así de un contrato de interinidad por cobertura de vacante, o el contrato de relevo en el caso de jubilación parcial diferida, o el de cualquier otro contrato temporal en donde la causa de extinción sea la mera expiración del plazo.

Por lo tanto, parece que la DGT, aunque sea a efectos informativos y no vinculantes y a pesar de la redacción del artículo 5 citado anteriormente, diferencia claramente entre aquellos contratos temporales que tienen plazo establecido y cuya finalización sólo depende de su expiración, que se "prorrogarían" o "ampliarían", de aquellos otros cuya resolución está vinculada a una circunstancias cuyo cumplimiento hace decaer el objeto del contrato, que no se prorrogarían sino que se extinguirían una vez cumplido su objeto.

En relación a esta cuestión seguramente sean los tribunales quienes tengan la última palabra, ya que la redacción del artículo 5 no establece tal diferenciación de una forma ni mucho menos clara.

#### 6. DEL 50% CUAL SERÍA A SUS EFECTOS EL TOPE DE DESEMPLEO?

El 50% del tope máximo, es decir, en el caso de una persona sin hijos/as a su cargo 549 euros.

## **7. ¿PUEDO DESAFECTAR TRABAJADORES/AS DURANTE UN ERTE?**

En principio sí, siempre que esté plenamente justificado. Ahora bien, hay que tener en cuenta si estamos ante un ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas, puesto que en los primeros la desafectación de trabajadores/as del ERTE, sobre todo si posteriormente se les afecta otra vez, pudiera poner en duda la causa alegada de fuerza mayor, siendo estas operaciones más habituales en los ERTE por causas objetivas vinculadas a la empresa y no en los de fuerza mayor en los que el cese de actividad viene impuesto y es ajeno a la empresa.

En cualquiera de los casos hay que recordar que una vez enviada la plantilla de afectados/as al SEPE y los certificados de empresa, hay que remitir al SEPE los periodos de actividad, indicando los periodos reales de desempleo y de actividad para el abono de las cantidades correctamente:  
<https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=comunicados>

## **8. ME HA LLEGADO UN CORREO ELECTRÓNICO DE LA INSPECCIÓN ADVIRTIÉNDOME DE QUE SE HA ABIERTO UNA INVESTIGACIÓN CONTRA MI EMPRESA. ¿ES HABITUAL ESTA FORMA DE PROCEDER?**

En absoluto. Dicho correo electrónico es fraudulento y no ha sido remitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

De hecho el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha tenido conocimiento de la remisión de correos electrónicos a empresas en los que se notifica una falsa investigación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en los que se pide que se haga "clic" en un enlace para ver la falsa queja presentada y acceder a más detalles.

En ningún caso debe accederse a ese enlace.

**Considerando el número de consultas realizadas por parte de las empresas asociadas se han realizado varias consultas en relación con la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto Ley 8/2020, habiéndose planteado por CEOE las siguientes preguntas a la Dirección General de Trabajo:**

## **9. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR MANTENIMIENTO DEL EMPLEO A LOS EFECTOS DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020?**

## **10. ¿DEBE ENTENDERSE LA OBLIGACIÓN DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO CIRCUNSCRITA A LAS PERSONAS INCLUIDAS EN EL ERTE CON DETERMINADAS MODALIDADES CONTRACTUALES Y EN CIRCUNSTANCIAS CONCRETAS?**

## **11. DE SER AFIRMATIVO LO ANTERIOR, ¿A QUÉ PERSONAS Y CONTRATOS SE REFIERE LA RESERVA DE EMPLEO?**

## **12. ¿CUÁLES SON, EN SU CASO, LAS CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE DICHO REQUISITO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO?**

La Dirección General de Trabajo responde que la medida extraordinaria concreta que se vincula al mantenimiento de empleo es la exoneración prevista en el artículo 24 del Real Decreto- ley 8/2020. Y que por lo tanto el ámbito subjetivo del compromiso de mantenimiento se extiende a las **empresas que han suspendido o reducido la jornada por causas de fuerza mayor.**

La DGT en relación a las preguntas planteadas concluye que **estas empresas** deben:

- comprometerse a mantener el empleo durante los 6 meses posteriores a la finalización de la suspensión o reducción del 100% de las personas afectadas por la suspensión de contrato o la reducción de jornada por fuerza mayor basada en el COVID-19,
- sin que se tenga por incumplido el compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, y en el caso de contratos temporales cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto,
- procediendo, en caso contrario, el reintegro de las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar como consecuencia del ERTE por fuerza mayor.

De ello se deduce también que:

- La reanudación de actividad y el momento en el que el compromiso de mantenimiento despliega sus efectos se refiere a cuando finalice el estado de alarma.
- El compromiso solo afecta a los trabajadores/as afectados/as por la medida de suspensión o reducción de jornada.
- Lo dispuesto en el Real Decreto Ley 11/2020 para el sector de las artes escénicas, musicales y del cinematográfico y audiovisual puede entenderse aplicable al resto de sectores.

En cualquier caso la DGT como es habitual informa que su respuesta es informativa y no vinculante.

### **13. ¿PUEDO PLANTEAR UN ERTE DE FUERZA MAYOR POR EL PERIODO COINCIDENTE CON EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE (30 DE MARZO AL 9 DE ABRIL) BASADO DE MANERA EXCLUSIVA EN LA PARALIZACIÓN E INTERRUPCIÓN DE ACTIVIDADES DERIVADA DEL REAL DECRETO-LEY 10/2020, DE 29 DE MARZO?**

Respecto a esta cuestión desde CEBEK hemos entendido inicialmente que no era posible, dado el carácter obligatorio, retribuido y recuperable del permiso, si bien tanto la Dirección General de Trabajo como la Autoridad Laboral de la CAPV (en sus últimas instrucciones publicadas el 31 de marzo) se han pronunciado a favor de esta posibilidad, exclusivamente para el periodo comprendido desde el 30 de marzo hasta el 9 de abril de 2020.

En el caso de que una empresa lo solicite, desde CEBEK hemos recomendado que no solo se incida en el hecho de que el Real Decreto no lo impide y en que proviene de una decisión de la autoridad en la que no media culpabilidad alguna de la empresa, sino también en la imposibilidad o dificultad para recuperar tales horas.

### **14. SI UNA EMPRESA TIENE UN ERTE AUTORIZADO PREVIAMENTE AL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE PERO NO ESTÁ TODA LA PLANTILLA AFECTADA ¿EN QUÉ SITUACIÓN ESTÁN LOS TRABAJADORES/AS NO AFECTADOS/AS?**

Se encontrarían en situación de permiso retribuido recuperable, ya que la exclusión por el ERTE solo afecta a las personas incluidas en el mismo, salvo que por ejemplo estén aplicando alguna forma no presencial de prestación de servicios.

### **15. ¿HAY QUE SOLICITAR LA PRÓRROGA DE UN ERTE DE FUERZA MAYOR SI SE PRORROGA EL ESTADO DE ALARMA? PERO ¿QUÉ SUCEDE SI TRAS LA FINALIZACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA AÚN LA EMPRESA NO PUEDE INICIAR SU ACTIVIDAD A CONSECUENCIA DEL COVID-19?**

No sería necesario, siempre que la causa de fuerza mayor provenga de la declaración del estado de alarma. En este caso además el SEPE ha informado que prorrogarán de oficio aquellas prestaciones de desempleo derivadas de ERTE por fuerza mayor, tanto si hubieran sido expresamente resueltos como por silencio administrativo.

La DGT también lo entiende innecesario de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera del Real Decreto ley 9/2020, de 27 de marzo.

En cuanto a la segunda cuestión lo lógico sería, tal y como establece el artículo 28 del Real Decreto Ley 8/2020, que la medida se prolongará hasta que las restricciones derivadas del estado de alarma dejen de tener efectos, si bien el Real Decreto Ley 10/2020 ha concretado que su duración máxima será la del estado de alarma y sus posibles prorrogas.

En este sentido es de esperar que una vez se decrete la finalización o modificación del estado de alarma actual se concreten aquellos supuestos en los que la fuerza mayor pudiera extenderse más allá de dicha finalización o modificación de la situación, atendiendo a las circunstancias de ese momento y a que hay supuestos en los que las decisiones que imposibilitado o dificultado gravemente la actividad pudieran continuar vigentes (falta de suministros, otras decisiones gubernativas, etc.).

### **16. ¿PUEDEN DISFRUTARSE VACACIONES DENTRO DE UN ERTE?**

Si las mismas estuvieran ya fijadas de mutuo acuerdo sí, ya que no serían por lo tanto periodos de cese de actividad a efectos de desempleo y así se debieran comunicar, considerando en cualquier caso el efecto del periodo de suspensión en las vacaciones totales.

### **17. ¿QUÉ SON LOS XML QUE HAY QUE ENVIAR AL SEPE?**

Este servicio permite el envío a través de Internet, por parte de las empresas, de los certificados de empresa de ceses por suspensión de la relación laboral.

Hay que diferenciarlo del archivo Excel de solicitud colectiva, que se presenta a través del registro electrónico a la Dirección Provincial del SEPE, e identificarlo con el trámite posterior de remitir el certificado de empresa de cada uno de los trabajadores, a través de [certific@2](mailto:certific@2).

XML es la tecnología a través de la cual se procede a hacer llegar al SEPE esos certificados y en su caso la comunicación de los periodos de actividad.

### **18. ¿CUÁL ES LA PRESTACIÓN MÁXIMA POR DESEMPLEO QUE VA A PERCIBIR UN TRABAJADOR/A? ¿SE HE ELIMINADO EL TOPE EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE HIJOS/AS?**

No se ha derogado dicha normativa, por lo que la prestación de desempleo en cuanto al tope a aplicar debiera ser en función del número de hijos/as.

Cuestión distinta es que para agilizar el pago de las prestaciones se abone inicialmente según el tope mínimo establecido y posteriormente se complemente lo que proceda en función del número de hijos/as, si bien aún falta de definir el procedimiento para llevar a cabo este complemento.

Dicha información nos ha sido confirmada verbalmente por la Subdirección provincial de prestaciones y en la web del SEPE sigue apareciendo la siguiente información

Cuantía máxima prestación contributiva	Euros
Sin hijos/as	1.098,09 €
1 hijo/a	1.254,96 €
2 hijos/as o más	1.411,83 €

En cualquier caso, las empresas que acuerden complementar la prestación de desempleo tendrán que tener en cuenta esta circunstancia, calculando los complementos a partir de los topes legalmente previstos.

**19. ¿MANTIENE EL SEPE EL CRITERIO QUE MANTENÍA EN EL AÑO 2012 CON RESPECTO A LOS COMPLEMENTOS DE PRESTACIONES DE DESEMPLEO ACORDADOS DURANTE EL PERIODO DE CONSULTAS EN ERTES POR CAUSAS OBJETIVAS Y EN VIRTUD DEL CUAL REDUCÍA PROPORCIONALMENTE EL IMPORTE DE LA PRESTACIÓN EN CASOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA Y SUSPENDÍA LA MISMA EN LOS SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN CUANDO SE COMPLEMENTABA AL 100% LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR/A?**

Tras ponernos en contacto con la Subdirección provincial de prestaciones, nos trasladan que no existe aún un criterio definido, si bien de momento, los acuerdos a los que lleguen empresas y trabajadores no van a afectar a la prestación a abonar.

En cualquier caso, desde CEBEK hemos recomendado prudencia en esta cuestión sobre todo en los ERTE de fuerza mayor en los que no hay periodo de negociación y existe exoneración de cuotas.

**20. ¿ES OBLIGATORIO COMUNICAR A LA AUTORIDAD LABORAL LA DECISIÓN DE APLICAR UN ERTE POR FUERZA MAYOR UNA VEZ TRASCURRIDO EL PLAZO SIN CONTESTACIÓN Y QUE HA OPERADO EL SILENCIO POSITIVO?**

La Subdirección General de Ordenación Normativa de la Dirección General de Trabajo, ante una consulta realizada con fecha 3 de abril, entiende que aunque de los artículos 32 y 33 del RD 1483/2012 parece que deben producirse dos comunicaciones a la autoridad laboral y a los trabajadores o a sus representantes, una al inicio del procedimiento y otra a su finalización, *"no se puede obviar que a la hora de presentar un ERTE de este tipo la Dirección General de Trabajo exige siempre una serie de documentos en los que ya se reflejan las medidas tomadas"*.

Y responde que por lo tanto, se puede entender suficiente **"con haber aportado dichos documentos al inicio del procedimiento para entender cumplida la obligación del artículo 33.3"**.

En cualquier caso, **nuestra recomendación** es que se cumpla con esta obligación establecida. Y en el caso de silencio positivo, una vez la empresa se haya asegurado de que ha transcurrido el plazo (cuyo cómputo es hábil), por cautela presente un escrito ante la Autoridad Laboral comunicando la decisión de la empresa de aplicar las medidas al haber vencido el plazo, así como a los representantes de los trabajadores/as y personas afectadas.