

PRÓRROGA ERTES DESDE 1/10/2020 HASTA 31/01/2021

BOE del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo

I. PRÓRROGAS ERTES de FUERZA MAYOR

Se prorrogan los ERTES de fuerza mayor con motivo del Covid hasta el 31 de enero de 2021 tras la publicación en el BOE del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, y se contemplan nuevos ERTES por si hubiera nuevas limitaciones.

Prórroga que se hará de una manera automática, esto es, sin necesidad de presentar ningún escrito o comunicación a la Autoridad Laboral.

Ahora bien, de acuerdo con lo preceptuado en la Disposición Adicional Primera, a partir de 1 de octubre únicamente podrán disfrutar de exoneraciones de cuotas por este tipo de ERTES las empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura de ERTES y una reducida tasa de recuperación de la actividad, cuya actividad se clasifique en el CNAE 09 detallado en el Anexo a la norma (que se reproduce), o aquellas cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas relacionadas en el Anexo, o formen parte de la cadena de valor de estas.

A tales efectos, se entenderá que son integrantes de la cadena de valor, o dependientes indirectamente, las empresas cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos en un 50%, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos CNAE-09 referidos en el anexo de la norma, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá ser presentada entre los días 5 y 19 de octubre de 2020, y se tramitará y resolverá conforme al procedimiento previsto en la norma (solicitud ante la Autoridad Laboral, quien deberá resolver en un plazo de 5 días, transcurrido el cual se considerará concedida por silencio administrativo).

Se establecen exoneraciones de cuotas para los trabajadores afectados por el ERTE de Fuerza Mayor.

II. NUEVOS ERTES por LIMITACIONES DE LA ACTIVIDAD

Por otro lado, se **regulan nuevos ERTES por impedimentos o limitaciones de la actividad**, esto es, ERTES para hacer frente a nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020 por las autoridades españolas o extranjeras (ERTE por impedimentos), así como para hacer frente a las limitaciones del desarrollo normalizado de la actividad empresarial a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas (ERTES por limitaciones de la actividad).

En ambos casos (impedimento y limitación de la actividad), habrá de solicitarse un nuevo ERTE ante la Autoridad Laboral, que se aplicará por centro de trabajo y cuya duración estará limitada a las nuevas medidas de impedimento adoptadas.

Para el caso de los ERTES por impedimentos en el desarrollo de la actividad, se establecen también exoneraciones durante el periodo de cierre de la actividad o de limitación de la actividad.

En lo que se refiere a los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción (ETOP) derivadas del Covid, se prevé la posibilidad de continuar de seguir aplicando los mismos, o regular nuevos ERTES, iniciando un nuevo procedimiento, que podrá continuar aplicando las especialidades del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (esto es, plazos reducidos para la constitución de la Comisión Negociadora y en el período de consultas, informe de Inspección de Trabajo, y prioridad de los sindicatos más representativos en las Comisiones ad hoc).

La tramitación de estos ERTES ETOP podrá hacerse durante la vigencia de un ERTE de fuerza mayor, en cuyo caso sus efectos se retrotraerían a la fecha de finalización de aquel.

En el caso de los ERTES ETOP para poder disfrutar de exoneración de cuotas será preciso que la actividad de la empresa se clasifique en alguno de los códigos de **CNAE** previstos en el Anexo de la norma (sin extenderse a las empresas cuyo negocio dependa indirectamente y en su mayoría de las empresas a las que se refiere el Anexo).

Continúan vigentes normas como las referentes a las **limitaciones en materia de reparto de dividendos y transparencia fiscal** (es decir, imposibilidad de repartir dividendos de 2020 en empresas que se hayan acogido o se vaya a acoger a través de una de las fórmulas nuevas, a exoneración de cuotas), e imposibilidad de disfrutar de exoneraciones en caso de empresas que tengan sus domicilios en países o territorios considerados paraísos fiscales.

Se mantiene la obligación de salvaguarda del empleo durante un período de seis meses, a partir de 1 de octubre, se abrirá un nuevo período de seis meses de salvaguarda del empleo. En caso de que existiese un compromiso de mantenimiento de empleo anterior vigente, el inicio del nuevo período de salvaguarda comenzará cuando haya concluido el del ERTE anterior.

Las reglas de interrupción del cómputo de la duración de contratos temporales de trabajadores incluidos en ERTE de suspensión vinculado a la COVID-19 e imposibilidad de llevar a cabo despidos por causas de fuerza mayor o ETOP que habrían justificado una suspensión o reducción de contratos de trabajo.

No se podrán realizar horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, en aquellas empresas que apliquen ERTES de los regulados en la norma, salvo que las personas reguladas, y que presten servicios en el centro de trabajo, no puedan por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores.

En lo que se refiere a la **protección de desempleo de las personas afectadas por los ERTES**, se mantiene hasta 31 de enero de 2021 la no exigencia de período de carencia para disfrutar de la prestación de desempleo como consecuencia de ERTES derivados de la COVID-19, sean de fuerza mayor, ETOP, o de las nuevas modalidades por impedimento o limitaciones de actividad o sanitarias.

Las empresas que prorroguen los ERTES COVID de fuerza mayor, o continúen disfrutando de ERTES ETOP a la entrada en vigor de la norma **deberán hacer una nueva solicitud colectiva de prestaciones de desempleo, antes del 20 de octubre de 2020**. Igualmente deberán comunicar a la Entidad Gestora las desafectaciones antes de su efectividad,

o, en su caso, la renuncia total.

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a los afectados por alguno de los ERTES regulados en la norma será del 70% de la base reguladora hasta el 31 de enero de 2021 (esto es, sin minoración al 50% a partir del día 181).

Por último, **por lo que se refiere a la reposición de prestaciones de desempleo (es decir, no computar las prestaciones consumidas durante un ERTE COVID), con carácter general se limita al 30 de septiembre de 2020**, salvo que se trate de trabajadores que antes de 1 de enero de 2022 accedan a una prestación por desempleo por finalización de un contrato de duración determinada, despido individual o colectivo por causas ETOP, o despido por cualquier causa declarado improcedente.

Se permite compatibilizar la prestación de desempleo derivada de un ERTE con un trabajo a tiempo parcial, sin deducir la cuantía de la prestación, y con compensación de la anterior deducción de la cuantía descontada.

III. NUEVA PRESTACION EXTRAORDINARIA POR CESE DE ACTIVIDAD

Para los autónomos, se crea una nueva prestación extraordinaria por cese de actividad y la prorroga hasta el 31 de enero de 2021 de la prestación por cese compatible con la actividad.

En una circular independiente realizamos un análisis de los requisitos para la solicitud de las nuevas prestaciones extraordinarias por cese para los trabajadores autónomos.

Departamento Laboral – **FISKALAN**