

REGULACION PRÓRROGA ERTES Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

1. ¿Qué ERTES se mantienen o prorrogan?

1.1. Los expedientes vigentes de regulación temporal de empleo por **FUERZA MAYOR** debidos al COVID-19, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, **se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.**

1.2. En cuanto a los **ERTES vigentes basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP)** vinculadas al COVID-19, artículo 23 del RD-L 8/2020, siguen siendo aplicables en los términos expresados en la comunicación final del período de consultas emitida por la empresa y **hasta el término contenido en la misma.**

No obstante, se prevé la posibilidad de **prorrogar estos ERTES** que finalicen durante la vigencia del nuevo RD-L tras un **nuevo período de negociación.**

2. ¿Qué nuevas tipologías de ERTES se pueden presentar de ahora en adelante?

ERTES POR FUERZA MAYOR

a) **ERTES por impedimento de la actividad:** Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por autoridades españolas o extranjeras podrán presentar ERTES, según lo dispuesto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores (fuerza mayor), con duración restringida a la de dichas medidas.

b) **ERTES por limitaciones de la actividad:** Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por autoridades españolas podrán presentar ERTES, según lo dispuesto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores (fuerza mayor).

c) **ERTES para empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad** (Disposición Adicional Primera). Se encuentran en dicha situación aquellas empresas que:

- Tengan Erte de fuerza mayor prorrogado automáticamente hasta el 31-01-2021, y cuya actividad se clasifique en el CNAE 09.
- Tengan Erte de fuerza mayor prorrogado automáticamente hasta el 31-01-2021, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría de las empresas del CNAE 09, o que formen parte de la cadena de valor de estas. Serán **integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente** aquellas 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.

ERTES POR CAUSAS ETOP vinculadas al COVID-19.

A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas ETOP vinculadas al COVID-19 surgidas tras la entrada en vigor del RD-L, y hasta el 31 de enero, se le puede seguir aplicando el **procedimiento simplificado previsto en el artículo 23 del RD-L 8/2020**. El trámite puede iniciarse estando vigente un ERTE de fuerza mayor, pudiendo retrotraerse la fecha de efectos a la fecha de finalización del ERTE de fuerza mayor.

3. ¿Qué bonificaciones se aplican?

3.1 ERTES previstos en el RD-L 30/2020

Nota común: para aplicarse estas bonificaciones se atenderá al número de trabajadores que la empresa hubiera tenido en alta o en situación de asimilada al alta en la seguridad social a 29-02-2020.

3.1.1 **ERTES por impedimento de la actividad:** exoneraciones a la seguridad social durante todo el período que estén en vigor las medidas restrictivas y hasta el 31-01-2021.

APORTACIÓN EMPRESARIAL (desempleo, F.P. y FOGASA)	
< 50 trabajadores	= o > de 50 trabajadores
100%	90%

3.1.2 **ERTES por limitaciones de la actividad:** exoneraciones a la seguridad social de octubre de 2020 a enero de 2021.

APORTACIÓN EMPRESARIAL		
MESES	< 50 trabajadores	= o > de 50 trabajadores
OCTUBRE	100%	90%
NOVIEMBRE	90%	80%
DICIEMBRE	85%	75%
ENERO	80%	70%

3.1.3 **ERTE para sectores con una elevada tasa de cobertura de ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad.**

APORTACIÓN EMPRESARIAL	
< 50 trabajadores	= o > de 50 trabajadores
85%	75%

El RD-L prevé en su anexo las actividades que, según su CNAE cumplen con estas características (básicamente sector turístico, transporte y algunas actividades manufactureras). Además, cabe ampliar las exenciones a otras empresas que, sin ser del sector, dependan o formen parte de la cadena de valor. A tal efecto se prevé un procedimiento de **declaración de empresa dependiente o integrante** que deberá ser solicitado ante la autoridad laboral entre el 5 y 19 de octubre de 2020.

Las bonificaciones se aplicarán a:

- ERTES de fuerza mayor prorrogados automáticamente
- ERTES ETOP posteriores a ERTES de fuerza mayor
- ERTES ETOP previstos en el RD-L 8/2020 y RD-L 24/2020.

3.2. Cuestiones comunes en los ERTES de fuerza mayor del RD-L 30/2020:

Tramitación: las bonificaciones se efectuarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, con la presentación de declaración responsable con carácter previo a la solicitud del cálculo de devengo de cuotas.

Renuncia: Debe comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social y a la autoridad laboral y comporta la finalización de las exenciones.

Efectos de las exenciones: no afectarán a los trabajadores, considerándose período cotizado a todos los efectos.

4. ¿Cómo quedan las prestaciones por desempleo derivadas de ERTES vinculados al COVID?

4.1. Condiciones especiales de la prestación respecto los ERTES de fuerza mayor prorrogados o nuevos y respecto los ERTES ETOP vigentes a la entrada en vigor del RD-L.

4.1.1. Mantenimiento de las condiciones:

- Se mantiene **hasta el 31-1-2021** la posibilidad de reconocimiento de la prestación, aunque no se disponga del período de carencia, se sea socio trabajador de una sociedad laboral o de una cooperativa
- Se mantienen **hasta el 31-12-2020** las medidas especiales referentes a trabajadores fijos-discontinuos y trabajadores que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.
- Se mantiene **hasta el 30-9-2020** el cómputo como no consumido del tiempo en que dure la prestación. **No obstante, no se consideran consumidas las prestaciones a quienes accedan a una nueva prestación, antes del 1-1-2020, como consecuencia de la finalización de contratos temporales, despido individual o colectivo por causas ETOP p despido por cualquier causa declarado improcedente.**

4.1.2. Tramitación:

- Las empresas que prorroguen los ERTES de fuerza mayor o sigan aplicando un ERTE por causas ETOP a la fecha de entrada del RD-L **deben volver a efectuar una solicitud colectiva de prestaciones antes del 20-10-2020.**
- Las empresas deberán **comunicar a la entidad gestora las bajas** en la prestación de quienes resulten desafectados del ERTE con carácter previo a su efectividad. También deberá comunicarse la renuncia total y definitiva.

4.2. Condiciones especiales de la prestación respecto los ERTES ETOP en que la decisión empresarial se comunique con posterioridad a la entrada en vigor del RD-L

- Se aplican las medidas referentes al reconocimiento de la prestación, aunque no se disponga del período de carencia.
- **La duración de la prestación será como máximo hasta el 31-1-2021.**

- La tramitación de la prestación será colectiva por parte de la empresa a través de medios telemáticos con la sede electrónica del SEPE

4.3. Condiciones comunes

- Se mantiene el porcentaje del 70% de la base reguladora hasta el 31-1-2021

4.4. Otros supuestos de cobertura social

- Se mantiene la prestación extraordinaria para trabajadores con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas a la finalización de los períodos teóricos de actividad
- Los trabajadores incluidos en ERTE que no sean beneficiarios de prestaciones de desempleo se considerarán en situación asimilada al alta a los efectos de considerar los períodos como cotizados.
- Se prevé la compatibilidad de la prestación de desempleo con el trabajo a tiempo parcial en determinados supuestos
- Se mantienen medidas de apoyo a los trabajadores autónomos que deban cesar en la actividad mediante una prestación de cese de actividad de naturaleza extraordinaria.

5. Salvaguarda del empleo.

- El compromiso de no despedir a trabajadores afectados por un ERTE bonificado durante el período de 6 meses desde la primera reincorporación previstos en los RD-L 8/2020 y 24/2020 se mantienen en los mismos términos y plazos.
- Las empresas que reciban nuevas exoneraciones de cuotas basadas en esta norma quedan comprometidas a un **nuevo período de 6 meses** de salvaguarda del empleo.
- El inicio de este segundo período será a partir del momento de finalización del primero.

6.- Mantenimiento de otras disposiciones laborales relacionadas con el COVID-19

- Se mantiene vigente **hasta el 31 de enero de 2021** la consideración de que la fuerza mayor y las causas ETOP derivadas del COVID-19 no son justificativas de la extinción del contrato de trabajo, ni del despido.
- Igualmente, se mantiene **hasta el 31 de enero de 2021** la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales suspendidos en base a un ERTE derivado del COVID-19.
- Sigue **prohibida** la celebración de horas extraordinarias o nuevas contrataciones o externalizaciones de la actividad mientras haya trabajadores afectados por ERTE, salvo que pueda acreditarse la imposibilidad de desarrollarse estas funciones con los trabajadores con el contrato en suspenso.

7. Limitaciones al reparto de dividendos y transparencia fiscal

Se mantienen las medidas introducidas en el RD-L 24/2020 respecto empresas y entidades con domicilio fiscal en paraísos fiscales y respecto el reparto de dividendos, siendo ello de aplicación a los nuevos ERTES de fuerza mayor.