

PRÓRROGAS Y NUEVOS ERTES

→ **Los ERTES vigentes por fuerza mayor (FM)** se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 solo a efectos de prestaciones por desempleo de los trabajadores y suspensión/reducción de sus contratos de trabajo.

Estas empresas deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo para las personas trabajadoras afectadas, antes del día 20 de octubre de 2020, así como comunicar a la Entidad Gestora, cuando ello proceda, la renuncia total y definitiva al ERTE además de las posibles desafectaciones o reducciones con carácter previo a su efectividad.

A tener en cuenta:

Únicamente habrá exoneraciones directas para:

- aquellas empresas pertenecientes a los sectores especialmente afectados a los que se refiere la Disposición Adicional Primera (Anexo CNAE)
- aquellas dependientes o integrantes de la cadena de valor de los sectores anteriormente indicados;
- y para aquellas empresas que tramiten un — nuevo— ERTE por impedimento o ERTE por limitaciones

→ **Nuevos ERTES.** Se trata de unos nuevos ERTE que aplican a empresas y entidades de cualquier sector y actividad.

1. ERTE por impedimento: empresas 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 por autoridades españolas o extranjeras a partir del 1 de octubre de 2020. Se tendrá que tramitar un nuevo ERTE por FM en base al art. 47.3 del ET.

Exoneraciones:

- ▶ >50 trabajadores = durante el cierre y hasta 31/01/2021 el 90 %
- ▶ < 50 trabajadores = durante el cierre y hasta el 31/01/2021 el 100%

Se mantienen vigentes los denominados "**ERTE por rebrote**" basados en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera del RDL 24/2020 con las mismas exoneraciones que el ERTE por impedimento

2. ERTE por limitaciones: empresas que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad por consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas previa autorización de un ERTE de rebrote por limitaciones en base a lo previsto en el artículo 47.3 del ET

Exoneraciones:

- ▶ >50 trabajadores = durante el cierre y hasta 31/01/2021:
Octubre 90%; Noviembre 80%; Diciembre 75% y Enero 70%
- ▶ < 50 trabajadores = durante el cierre y hasta el 31/01/2021
Octubre 100%; Noviembre 90%; Diciembre 85% y Enero 80%

→ **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP):**

- Los ERTE ETOP iniciados tras la entrada en vigor del RDL 30/2020 (30.09.2020), y hasta el 31 de enero de 2021, les resultará de aplicación el artículo 23 del RDL 8/2020 (procedimiento abreviado, informe potestativo de la Inspección de Trabajo, prioridad sindicatos más representativos en la constitución de la mesa negociadora).
- El ERTE ETOP se podrá iniciar mientras esté vigente un ERTE por FM
- Cuando se inicie tras la finalización de un ERTE FM, la fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de éste

Para estos casos, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones de desempleo.

- Para los ERTE ETOP ya vigentes a la fecha de entrada en vigor, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma, y siendo posible su prórroga -cuando éste finalizara durante la vigencia del RDL 30/2020, siempre que se alcanzase acuerdo para ello en el período de consultas.

Para estos casos también deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, antes del día 20 de octubre de 2020, y cuando proceda, comunicar a la Entidad Gestora la renuncia total y definitiva al ERTE además de las posibles desafectaciones o reducciones con carácter previo a su efectividad.

Sigue vigente el artículo 5 del RDL 24/2020 en lo que respecta a la limitación para la tramitación de ERTE en empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales, así como los establecidos en relación con el reparto de dividendos para empresas y sociedades acogidas a

determinadas medidas de regulación temporal de empleo.

▪ **Salvaguarda del empleo**

El mantenimiento del empleo se mantendrá vigente en los términos y plazos previstos en su regulación inicial. Aplicando literalmente el contenido de la norma, los seis meses de compromiso empezarán a contar con la primera desafectación que se hizo en su día en el ERTE.

Sin embargo, aquellas empresas que reciban exoneraciones conforme a lo previsto en este nuevo RDL quedarán comprometidas a un nuevo período de seis meses de salvaguarda del empleo.

Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previo los nuevos seis meses contarán a partir de la finalización del compromiso anterior.

- **Se prorrogan, hasta el 31 de enero de 2021, los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020, de 27 de marzo, esto es:**

Art. 2: La limitación a los despidos/extinciones por causas de FM o ETOP vinculadas a la COVID-19 y;

Art. 5: La interrupción, tanto del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales, como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido.

- **Finalmente, se mantiene también la prohibición ya contemplada en el RDL 24/2020 de realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad y concertar nuevas contrataciones -directas o indirectas-, durante la aplicación de los ERTE, exceptuando los supuestos en que las personas reguladas y que presten sus servicios en el centro afectado por esas nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas.**