

LA PRÓRROGA DE LOS ERTE

Novedades introducidas por el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

El día 30 de septiembre, ha sido publicada la norma que recoge medidas excepcionales para continuar haciendo frente a al impacto económico y social de la COVID-19. A continuación, destacamos y explicamos las más relevantes:

- Se incluye la **prórroga automática de todos los expedientes de regulación temporal de empleo basados en FUERZA MAYOR** del artículo 22 R.D.L. 8/2020, vigentes y aplicables a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, **hasta el 31 de enero de 2021**.
- Se desarrollan **medidas temporales de regulación de empleo (suspensiones y reducciones), cualquiera que sea el sector al que pertenezca la empresa, vinculadas a:**
 - **Impedimentos de la actividad**, causadas por **nuevas medidas de restricción o contención sanitaria** adoptadas por autoridades españolas o extranjeras.

Podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los centros afectados, por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, de los porcentajes de exoneración previstos a continuación, **previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo**, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas:

- El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.
- **Limitaciones en el desarrollo de la actividad normalizada** de la empresa, que sean consecuencia de decisiones y medidas adoptadas por autoridades españolas.

Podrán beneficiarse, en los centros afectados, **previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por limitaciones**, de los porcentajes de exoneración siguientes:

- Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
 - Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el 90 %, 80 %, 75 % y 70 %, respectivamente, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- Se prorroga la aplicación del artículo 23 del R.D.L. 8/2020 a los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculados con la COVID-19** e iniciados tras la entrada en vigor del R.D.L. 30/2020.

Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción vinculadas a la COVID-19 se inicie tras la finalización de un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa de fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor de este 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. No obstante, cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del R.D.L. 30/2020, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.

- Se reiteran los **límites en relación con el reparto de beneficios y la exigencia de transparencia fiscal**.
- Se mantienen vigentes los **compromisos de mantenimiento del empleo** que se hubieran adquirido con anterioridad.

Y, se vinculan los beneficios previstos en esta norma, en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, a la **salvaguarda de empleo**, estableciéndose para las empresas beneficiadas **nuevo periodo de compromiso de mantenimiento del empleo de seis meses de salvaguarda del empleo**.

Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente, el inicio del periodo previsto en esta norma se producirá cuando aquel haya terminado.

- Los artículos 2 y 5 del R.D.L. 9/2020 permanecerán vigentes hasta el 31 de enero de 2021. De tal manera que:
-

- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada, **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.**
- La **suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción supondrá la interrupción del cómputo**, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.
- Durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en esta norma, **no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones**, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo.

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.

- Se recogen además un conjunto de medidas extraordinarias para la **protección por desempleo** de las personas trabajadoras, incluida la prestación extraordinaria por fin de campaña para personas con contrato fijo discontinuo, personas incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo, compatibilidad de las prestaciones y compensación económica en determinados supuestos de trabajo tiempo parcial.

Las empresas afectadas por las prórrogas de los expedientes de regulación temporal de empleo vigente, basados en fuerza mayor y aquellas que estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo basado causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, a fecha de entrada en vigor de la presente norma, **deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, antes del día 20 de octubre de 2020.**

La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en este real decreto-ley, **se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 31 de enero de 2021.**

- Se establece un **régimen específico en materia de beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social** para empresas pertenecientes a sectores con una **elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la norma** (adjunto).
-

Además, se establece la posibilidad de que determinadas empresas dependientes indirectamente o integrantes de la cadena de valor de las anteriores puedan acreditar ante la autoridad laboral dicha condición y acceder a los mismos beneficios en materia de cotizaciones.

Quedarán exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican en la norma, las siguientes empresas:

- Empresas a las que se prorrogue automáticamente el expediente de regulación temporal de empleo vigente, basado en fuerza mayor, y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.
- Empresas que transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción durante la vigencia de esta norma, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.
- Empresas titulares de un expediente de regulación temporal de empleo basado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09- previstos en el Anexo de la presente norma en el momento de su entrada en vigor.
- Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las empresas indicadas en las letras anteriores quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, en los términos de su artículo 4.2.a), y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de octubre de 2020, y respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- El 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
 - El 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.
-

En EJASO ETL Global quedamos a su disposición para ampliar la información facilitada, así como para resolver cualquier consulta que desee formular.

Departamento de Derecho Laboral y Empleo

