

Aclaraciones sobre la nueva prórroga de los ERTEs hasta 31-1-2021 según el BOE

Se ha publicado el Real Decreto Ley 30/2020, de medidas sociales en defensa del empleo con una nueva ampliación de los ERTEs ya existentes y la posibilidad de aplicar nuevas medidas para las empresas afectas por restricciones. **Así es la nueva prórroga de los ERTEs hasta enero según el BOE.**

En este artículo te contamos cuáles son los **requisitos para prorrogar los ERTEs** los existentes o **solicitar nuevos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo**.

Y también te explicamos **qué implica la prórroga de los ERTEs**, **cuáles son los trámites** que deben realizarse y en qué consisten los **nuevos ERTEs de impedimento y limitación** que crea el RD Ley. Te resumimos lo más importante de la norma a continuación:

¿Las empresas en ERTE deberán mantener el empleo? ¿Hasta cuándo deberán mantener a sus trabajadores?

Antes de tomar una decisión en tu empresa, hemos creído que lo más importante es que conozcas **cómo te afectaría la obligación del mantenimiento de empleo de los ERTEs**.

Según el artículo 5 de la norma, sobre la salvaguarda del empleo, si tu empresa realizó un ERTE regulado según el RD Ley 8/2020, el mantenimiento de empleo sería de 6 meses a contar desde el momento en que reincorporaste al primer trabajador.

Si el ERTE se realizó según el RD Ley 24/2020, los 6 meses contarían desde la fecha de entrada en vigor de dicha norma.

Pero, **si decides prorrogar tu ERTE con exoneraciones conforme al nuevo RD Ley o aplicar alguna de las especialidades que más abajo te contamos, quedarás obligado a mantener el empleo por un nuevo periodo de 6 meses.**

Si tu empresa está en ERTE de fuerza mayor, este periodo de 6 meses adicional comenzaría a contar desde la fecha en que finalice el primer periodo obligatorio de 6 meses. Es decir, tendrías que mantener el empleo 12 meses en total.

¿Se pueden prorrogar los ERTEs de fuerza mayor del RD Ley 8/2020?

El artículo 1 del nuevo RD Ley **prorroga los ERTEs de fuerza mayor automáticamente hasta el 31 de enero de 2021**.

No obstante, las empresas que decidan prorrogar los ERTEs según establece la nueva norma, quedarán obligados a mantener el nivel de empleo durante 6 meses más.

Estas empresas tendrán que tramitar de nuevo la prestación colectiva para los trabajadores, a fecha de entrada en vigor del RD Ley y antes del 20 de octubre de 2020.

Importante: **la prórroga del ERTE no implica seguir aplicando exoneraciones**. A continuación, veremos qué empresas sí podrían exonerarse.

¿Qué prórrogas de ERTEs tendrán derecho a exoneraciones? Empresas con reducida recuperación de actividad

La Disposición Adicional Primera prevé exoneraciones de las cuotas en seguridad social hasta el 31 de enero de los trabajadores afectados para aquellas empresas de **sectores con una reducida tasa de recuperación de actividad** que prorroguen sus ERTEs de fuerza mayor automáticamente:

Empresas con menos de 50 trabajadores: 85% de exoneración sobre la aportación empresarial.

Empresas con más de 50 trabajadores: 75% de exoneración sobre la cuota empresarial.

Pero no todas las empresas podrán beneficiarse, sólo lo harán aquellas cuya actividad se encuentre incluida en el **listado de CNAE** que se recoge en el BOE del RD Ley 30/2020.

También podrán aplicar exoneraciones aquellas empresas con ERTE de fuerza mayor prorrogado **cuyo negocio dependa o formen parte de la cadena de valor de empresas incluidas en el CNAE**.

Para considerar que forman parte de la cadena de valor o dependientes indirectamente de esas empresas, tendrá que acreditarse que al menos un 50% de su facturación durante 2019 dependía de forma directa de ellas. O que su actividad real depende indirectamente de la desarrollada por las empresas incluidas en el listado de CNAE.

Se aplicarán estas exoneraciones a las empresas en ERTE de fuerza mayor que cumplan los anteriores requisitos, o empresas en fuerza mayor que hayan solicitado un ERTE ETOP o empresas en ERTE ETOP, que cumplan los anteriores requisitos.

Para que se apliquen a tu empresa tendrás que solicitar que se declare a tu empresa dependiente o integrante de la cadena de valor entre el 5 y 19 de octubre de 2020 ante la Autoridad Laboral.

Esta solicitud se acompañará de una memoria explicativa de las circunstancias que te avalan para que se aplique y documentación acreditativa.

La Autoridad Laboral tendrá un plazo de 5 días para resolver. Pasado ese plazo se entenderá aprobada por silencio administrativo positivo.

Estas exoneraciones serán incompatibles con las de los ERTES por limitación e impedimento.

¿Qué es un ERTE por impedimento? ¿Qué empresas pueden solicitarlo?

El artículo 2 del RD Ley 30/2020 crea un nuevo tipo de ERTE, el denominado **ERTE por impedimento**.

Podrán solicitarlo todas las empresas de sectores o actividades **que no puedan abrir o vean alguno de sus centros de trabajo cerrados** como consecuencia de nuevas restricciones que se produzcan a partir del 1 de octubre de 2020.

¿Qué exenciones tienen las empresas que apliquen ERTE de impedimento?

Las entidades perjudicadas por restricciones españolas o de otros países se beneficiarán de exoneraciones en las cuotas de seguridad social en los siguientes porcentajes:

Empresas con menos de 50 trabajadores antes del 29 de febrero de 2020: **exención de un 100%** durante el tiempo que cierren.

Empresas con más de 50 trabajadores: **90%** de exención durante el cierre.

¿Cómo se solicita un ERTE por impedimento?

El ERTE por impedimento se solicitará ante la **Autoridad Laboral** según el procedimiento del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Nuevamente la empresa tendrá que [solicitar las prestaciones](#) de los trabajadores ante el SEPE.

Para poder aplicar las exenciones será imprescindible **comunicar en TGSS una declaración responsable** respecto a cada cuenta de cotización y mes.

Igualmente, se tendrá que identificar al trabajador con un **código con la variación de su situación en Seguridad Social**. Este código será indicado por Seguridad Social en los próximos boletines RED.

Cuando finalice el ERTE deberá comunicarse obligatoriamente la renuncia en Sistema RED.

¿Cuánto dura un ERTE por impedimento?

El ERTE por impedimento podrá extenderse **durante las medidas que restrinjan la actividad**.

A no ser que la empresa renuncie expresamente al ERTE, en cuyo caso, las exenciones deberán dejar de aplicarse desde la fecha de efectos de la renuncia.

¿Qué es un ERTE por limitación? ¿Qué empresas pueden solicitarlo?

El ya bautizado ERTE por limitación es el ERTE por fuerza mayor que se aplicaría a las **empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad** en alguno de sus centros de trabajo debido a nuevas restricciones (españolas o extranjeras) tras el 1 de octubre de 2020.

¿Qué exenciones tienen los ERTEs por limitación?

Según el artículo 2.2, los ERTEs por limitación podrán exonerarse los seguros sociales según su volumen de plantilla. El porcentaje de exoneraciones irá disminuyendo gradualmente entre octubre y diciembre:

Exoneraciones en empresas con menos de 50 trabajadores:

Octubre: 100%

Noviembre: 90%

Diciembre: 70%

Enero: 60%

Exoneraciones en empresas con más de 50 trabajadores:

Octubre: 90%

Noviembre: 80%

Diciembre: 60%

Enero: 50%

Las empresas que soliciten un ERTE por limitación podrán beneficiarse de exoneraciones por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

Estas exenciones se aplicarán durante el tiempo en que se extiendan las suspensiones de los trabajadores.

¿Cómo se solicita un ERTE por limitación?

Se deberá **solicitar ante la Autoridad Laboral** según el procedimiento del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Tu empresa tendrá que tramitar también la **solicitud colectiva** de prestaciones ante el SEPE.

Para poder aplicar las exenciones también será imprescindible comunicar en TGSS el código de **declaración responsable** respecto a cada cuenta de cotización y mes y a continuación, el código según la situación del trabajador, indicando la **clave de variación** en Seguridad Social.

Una vez finalice el ERTE, deberá comunicarse la renuncia a las exenciones a través del Sistema RED.

En cuanto haya novedades sobre las claves para comunicar todas estas situaciones en Seguridad Social os las contaremos en nuestro blog.

¿Cuánto tiempo podrá durar un ERTE por limitación?

La duración del ERTE por limitación podrá ser como máximo el 31 de enero de 2021.

¿Qué ocurre con los ERTE ETOP vinculados al Covid-19? ¿Se puede solicitar uno nuevo?

Según el artículo 3 de la norma, **se podrán iniciar nuevos procedimientos** de regulación de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculados al Covid-19 **entre el 30 de septiembre y el 31 de enero de 2021**. Igualmente les será de aplicación el artículo 23 del RD Ley 8/2020.

Las empresas que estén en situación de ERTE de fuerza mayor (artículo 22 del RD Ley 8/2020) podrán solicitar un ERTE ETOP ante la Autoridad Laboral, antes de que finalice el primer procedimiento.

En estos casos, la fecha de efectos del ERTE ETOP se retrotraerá a la fecha de fin del ERTE de fuerza mayor que se indique.

¿Cuándo finalizan los ERTE ETOP? ¿Se puede prorrogar un ERTE ETOP?

Los ERTE ETOP que estuvieran ya vigentes se seguirán aplicando hasta la fecha de fin prevista.

No obstante, se podrá prorrogar la fecha de fin, en cuyo caso, se haría en los términos del nuevo Real Decreto, siempre que se alcance un acuerdo en el periodo de consultas.

La prórroga del ERTE tendrá que ser solicitada ante la Autoridad Laboral según el RD 1483/2012 y artículo 23 del RD Ley 8/2020.

Las empresas en ERTE de fuerza mayor o ETOP que prorroguen deberán presentar una nueva solicitud colectiva

Importante: Si tu empresa prorroga su ERTE de fuerza mayor o ERTE ETOP a partir de la entrada en vigor de la nueva norma, tendrás que presentar obligatoriamente la solicitud colectiva por los trabajadores ante el SEPE antes del 20 de octubre de 2020, con fecha desde el 30 de septiembre.

Así mismo, se tendrán que comunicar todas las **variaciones de actividad e inactividad** a mes vencido a través de la aplicación Certific@2 del SEPE y las desafectaciones de las medidas para uno o varios trabajadores.

¿Qué ocurre si mi empresa no quiere prorrogar automáticamente el ERTE?

Según el artículo 8, las empresas que decidan desafectar a un trabajador o todos, tendrán que comunicar al SEPE la baja con carácter previo a su actividad.

Como el RD Ley 30/2020 entra en vigor el mismo día de su publicación, es decir, el 30 de septiembre, se entiende que el ERTE se prorroga automáticamente, ya que la norma exige un día previo para la comunicación que no sería posible aplicar.

No obstante, si no deseas que se amplíe la salvaguarda de empleo otros 6 meses más, **si tu empresa proviene de un ERTE de fuerza mayor o ETOP, que no genera derecho a exoneraciones automáticamente, podrías solicitar el fin del ERTE.**

¿Qué empresas estarán excluidas de las exoneraciones de los ERTEs?

Se amplían las exclusiones del RD Ley 8/2020 para las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales o que realicen reparto de dividendos.

¿Se podrán realizar horas extraordinarias o contratar si se aplica un ERTE?

Según el artículo 7, **no se podrá contratar a nuevos trabajadores, ni realizar externalizaciones, mientras dure el ERTE.**

Excepto si las personas que se van a contratar prestan servicios que no pueda realizar ningún otro trabajador y esté debidamente justificado.

En estos casos, la empresa tendrá que informar previamente al representante legal de los trabajadores.

Las empresas que infrinjan lo establecido en este artículo podrían ser el origen de infracciones tras abrir expediente la Inspección de Trabajo.

Las exenciones deberán corresponderse con el periodo de prestación del trabajador

Según el artículo x del RD Ley, a efectos de control de las exenciones, se verificará con el SEPE el reconocimiento de la prestación por el periodo de suspensión o reducción de jornada.

Se extienden los beneficios para los trabajadores en ERTE

La nueva norma indica que el periodo en ERTE se considerará como cotizado.

Igualmente, se amplían las prestaciones por desempleo para todos los trabajadores afectados hasta el 31 de enero de 2021.

Estos trabajadores tendrán derecho a una prestación del 70% sobre la base de cotización. Y además, estas cuantías no consumirán tiempo de la prestación ordinaria.