

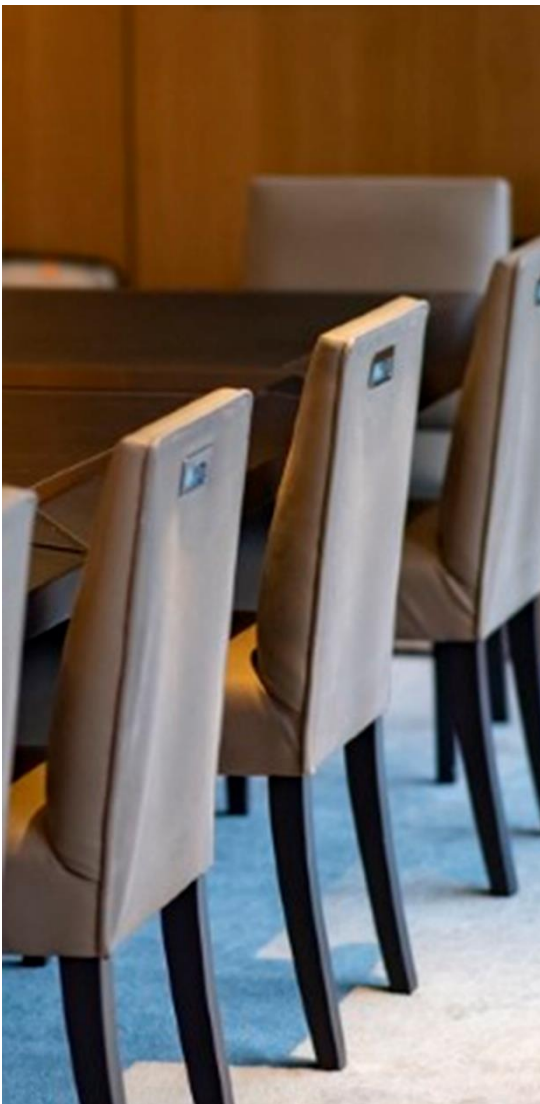


# Claves de la nueva prórroga de los ERTE por COVID-19 hasta 31 de enero de 2021

El [BOE de 30 de septiembre de 2020](#) publica el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo ("RDL 30/2020"). La norma, cuyo contenido ha sido fruto del acuerdo con los agentes sociales y entra en vigor hoy, da continuidad hasta 31.01.2021 a la mayoría de las medidas laborales adoptadas en los meses anteriores frente a la crisis derivada de la actual pandemia. Sin embargo, se introducen algunas restricciones importantes que limitarán el acceso a algunos beneficios a muchas empresas no pertenecientes a los sectores más afectados por la crisis.

La norma centra su atención en los nuevos ERTE por fuerza mayor derivados de nuevas medidas de contención sanitaria que impidan o limiten la actividad, para las que contempla las exoneraciones más elevadas. El compromiso de mantenimiento del empleo se revitaliza y seguirán en vigor también hasta 31.01. 2021 la prohibición de despedir y la suspensión de la duración de contratos temporales. La norma pone fin al beneficio de no consumir duración de la prestación por desempleo, con algunas salvedades.

30 de septiembre de 2020



---

## Contenidos

- I. ERTE anteriores a 01.10.2020
- II. ERTE nuevos posteriores a 01.10.2020
- III. Salvaguarda del empleo y limitación al reparto de dividendos
- IV. Prohibición de despedir, suspensión de la duración de contratos temporales y prohibición de horas extraordinarias y externalizaciones
- V. Protección por desempleo



## I. ERTE ANTERIORES A 01.10.2020

➤ Las empresas podrán seguir con los ERTE por fuerza mayor que venían aplicando desde el estado de alarma del art. 22 RDL 8/2020, que **se prorrogarán automáticamente** hasta el 31.01.2021.

➤ La empresa, estando vigente el ERTE por fuerza mayor basado en el art. 22 RDL 8/2020, podrá (como hasta la fecha y como alternativa a valorar en cada caso) **iniciar la negociación de un ERTE por causas empresariales, y transitar al mismo.** Igualmente, si se inicia la negociación a continuación de la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor, los efectos del ERTE por causas empresariales se retrotraerán a dicha fecha.

➤ Como novedad, si la empresa llega a 01.10.2020 con un ERTE por causas empresariales derivadas de la COVID-19, cuya fecha de finalización está próxima y se requiere la continuidad de la medida, no deberá negociar un nuevo ERTE, sino que **bastará acordar la prórroga del anterior en un período de consultas al efecto,** tramitándose dicha prórroga ante la Autoridad Laboral, conforme al Real Decreto 1483/2012 y con las especialidades del art. 23 RDL 8/2020.

➤ La nueva prórroga de los ERTE derivados de la COVID-19 permitirá a la empresa **seguir accediendo a exoneraciones de cuota,** pero únicamente en el caso de que cumpla los siguientes **requisitos cumulativos:**

1. Que, a partir de 01.10.2020, la empresa **llegue con un ERTE por fuerza mayor** del art. 22 RDL 8/2020 prorrogado automáticamente (art. 1 y Disp. Ad. 1ª.3.a RDL 30/2020); o transite **desde dicho tipo de ERTE por fuerza mayor a otro por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (“ETOP”),** negociado conforme al art. 23 RDL 8/2020 (art. 3.3 y Disp. Ad. 1ª.3.b y d RDL

30/2020); o **llegue con un ERTE por causas ETOP** basado en el art. 23 RDL 8/2020 beneficiado con exoneraciones de acuerdo con el art. 4.2 RDL 24/2020 (Disp. Ad. 1ª.3.c RDL 30/2020).

2. Tener la consideración de **empresa especialmente afectada por la pandemia** por pertenecer a un sector con una **elevada tasa de cobertura por ERTE** y una **reducida tasa de recuperación de actividad,** condición que el RDL 30/2020 reconoce a:

▪ Las **empresas cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos** de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –**CNAE-09**– **previstos en el Anexo del RDL 30/2020.**

▪ Las empresas cuyo negocio **dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas incluidas –por su CNAE– en el indicado Anexo del RDL 30/2020, o que formen parte de la cadena de valor de estas** (porque su facturación, durante 2019, se haya generado, al menos, en un 50%, en operaciones realizadas de forma directa con empresas de estos sectores). Estas circunstancias habrá de constatarlas la **Autoridad Laboral** previa **solicitud de la empresa,** que deberá presentar **entre los días 5 y 19 del mes de octubre de 2020.** De todo ello deberá dar cuenta a los trabajadores y sus representantes. La Administración dispondrá de un plazo de 5 días para resolver, debiendo requerir **informe de la Inspección de Trabajo.** En caso de no dictarse resolución en plazo, la empresa podrá entender estimada la solicitud presentada por **silencio administrativo.**



- Podrán aplicarse las exoneraciones previstas entre el **01.10.2020** y el **31.01.2021**, en los porcentajes siguientes:

% DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA		
Trabajadores de alta a 29.02.2020	De qué trabajadores	De octubre 2020 a enero 2021
Menos de 50	Todos	85%
Más de 50	Todos	75%

- Las empresas con ERTE “por rebrote” vigentes, autorizados conforme a la Disposición Adicional 1ª.2 del RDL 24/2020, podrán seguir accediendo a exoneraciones de cuota, desde el 1.10.2020, y hasta el 31.01.2021, en los mismos porcentajes de exoneración previstos para los ERTE por fuerza mayor por impedimento de la actividad que se examinan a continuación.

## II. ERTE NUEVOS POSTERIORES A 01.10.2020

### A) ERTE POR FUERZA MAYOR POR NUEVOS IMPEDIMENTOS O LIMITACIONES A LA ACTIVIDAD

- Las empresas afectadas por nuevas medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del **01.10.2020** podrán solicitar ante la Autoridad Laboral, conforme al procedimiento general del **art. 47.3 ET**, un ERTE por fuerza mayor.
- A los efectos de considerar o no las medidas de contención sanitaria adoptadas por autoridades extranjeras y también en orden a determinar los porcentajes de las exoneraciones aplicables, la norma distingue dos escenarios:

- Que se trate de un ERTE por fuerza mayor por **impedimento de la actividad**. En este caso, en el que la medida de salud pública adoptada obliga a paralizar la

actividad de la empresa (por ejemplo, el cierre de locales de ocio nocturno), se admitirán como fuerza mayor las medidas tanto de autoridades españolas como extranjeras, y las exoneraciones de cuota a las que podrá optar la empresa tendrán los siguientes porcentajes:

% DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA		
Trabajadores de alta a 29.02.2020	De qué trabajadores	De octubre 2020 a enero 2021
Menos de 50	Suspendidos	100%
	No suspendidos	0
Más de 50	Suspendidos	90%
	No suspendidos	0

- Que se trate de un ERTE por fuerza mayor por **limitación de la actividad**. En este supuesto, en el que la medida de contención sanitaria no impide la actividad, sino que solo la reduce (por ejemplo, limitaciones de horario o de aforo), únicamente se admitirán como fuerza mayor las medidas adoptadas por autoridades españolas, y las exoneraciones de cuota previstas tendrán los porcentajes siguientes:

% DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA						
Trabajadores a 29.02.20	Trabajadores	Oct. 20	Nov. 20	Dic. 20	Ene. 21	
Menos de 50	Suspendidos	100%	90%	85%	80%	
	No suspendidos	0	0	0	0	
Más de 50	Suspendidos	90%	80%	75%	70%	
	No suspendidos	0	0	0	0	

- Las exoneraciones de cuota previstas para nuevos ERTE por fuerza mayor por impedimento o limitación de la actividad **son compatibles** con las exoneraciones aplicables a los ERTE anteriores.



## B) NUEVOS ERTE POR CAUSAS EMPRESARIALES

actividad, a partir de la entrada en vigor del RDL 30/2020 (30.09.2020).

- Hasta el 31.01.2021, los ERTE nuevos por causas empresariales, a los que no se haya transitado desde un ERTE por fuerza mayor anterior, se habrán de negociar también conforme al **procedimiento abreviado del art. 23 RDL 8/2020**.
- En estos casos, al igual que ya sucedía en el RDL 24/2020, la norma no contempla el acceso por la empresa a **ninguna exoneración de cuotas**.

### III. SALVAGUARDA DEL EMPLEO Y LIMITACIÓN AL REPARTO DE DIVIDENDOS

- Tanto si la empresa accede a las exoneraciones de cuota por pertenecer a un sector especialmente afectado por la pandemia, como si lo hace por estar impedida o limitada su actividad por nuevas medidas de contención sanitaria, **a partir de que accedan a las nuevas exoneraciones**, la empresa quedará comprometida a un **nuevo periodo de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo**, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la Disposición Adicional 6ª RDL 8/2020.
- Partiendo de que los compromisos de mantenimiento del empleo previos se mantendrán vigentes en los términos previstos en la Disposición Adicional 6ª RDL 8/2020 y el art. 6 RDL 24/2020 y por los plazos recogidos en estos, la nueva regulación establece que **el inicio de los nuevos 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo no se producirá hasta que hayan transcurrido los 6 meses de vigencia del anterior compromiso**.
- Se mantiene la **incompatibilidad del reparto de dividendos con el disfrute de las exoneraciones de cuota**, que se extiende a las previstas para los ERTE por fuerza mayor derivados de la adopción de nuevas medidas de contención sanitaria que impidan o limiten la

### IV. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR, SUSPENSIÓN DE LA DURACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES Y PROHIBICIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS Y EXTERNALIZACIONES

- La **limitación para despedir procedentemente** por causas temporales o coyunturales derivadas de la COVID-19, prevista en el art. 2 RDL 9/2020, seguirá vigente **hasta 31.01.2021**.
- La **suspensión de la duración de los contratos temporales** de los trabajadores afectados por un ERTE por causas de la COVID-19, prevista en el art. 5 RDL 9/2020 también seguirá en vigor **hasta 31.01.2021**.
- La **prohibición de realizar horas extraordinarias o recurrir a personal externo** durante la aplicación de un ERTE por causas de la COVID-19, seguirá vigente mientras la empresa aplique el ERTE.

### V. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

- La empresa que, a 30.09.2020, llegue **con un ERTE ya vigente** (de fuerza mayor que se prorroga automáticamente o por causas empresariales) deberá formular ante el SEPE, **antes del día 20.10.2020, una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo** de sus trabajadores afectados.
- En el caso de empresas que **inicien un nuevo ERTE por causas objetivas** basado en el art. 23 RDL 8/2020, los trabajadores afectados podrán acceder a la prestación extraordinaria de desempleo y, a tal efecto, la empresa deberá formular **solicitud colectiva de prestaciones por desempleo**, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE, dentro del plazo de los 15



días siguientes al nacimiento de la situación legal de desempleo. En este caso, la duración de la prestación reconocida se extenderá como máximo **hasta el 31.01.2021**.

- Subsiste la no exigencia de un período de ocupación cotizada mínima para poder acceder a la prestación, pero deja de aplicarse la ventaja de no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos (“contador a cero”). Por tanto, **a partir de 01.10.2020, los trabajadores en desempleo por el ERTE empezarán a consumir la duración de su desempleo contributivo.**
- Sin embargo, la prestación de desempleo percibida a partir de 01.10.2020, **no se tendrá por consumida** en los casos siguientes:

1. A los efectos de las **nuevas prestaciones por desempleo** a las que se acceda **a partir del 01.10.2020**.

2. En el caso de los **trabajadores que accedan a una nueva prestación por desempleo, antes del 01.01.2022, como consecuencia de la finalización de un contrato temporal o de un despido, individual o colectivo, por causas ETOP, o un despido por cualquier causa declarado improcedente.**

Por tanto, en caso de acceder a la prestación por desempleo **después del 01.01.2022 y antes del 01.01.2026**, sí se tendrán en cuenta los períodos consumidos de la prestación.

- La **cuantía de la prestación por desempleo** se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, **el porcentaje del 70% hasta el 31.01.2021**, sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas.
- Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo de los trabajadores **fijos discontinuos durante la vigencia del ERTE**, previstas en el art. 25.6 RDL 8/2020, se mantienen solo hasta **31.12.2020**.
- Los **trabajadores fijos discontinuos que dejen de estar afectados por el ERTE por haber finalizado su período de actividad o carezcan de protección** podrán acceder a la prestación extraordinaria de desempleo prevista. Para ello, la empresa deberá presentar una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias.

---

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas



IS 713573