**LAS NOVEDADES DE LOS ERTE, RESUMIDAS EN 7 PUNTOS**

Casi al límite de su finalización, el 29 de septiembre, el Gobierno alcanzaba un acuerdo con la patronal y los sindicatos para prorrogar los ERTES por causas Covid-19, cuya finalización se producía el 30-9/2020.

**Resumimos en un post** las 7 novedades más importantes de la nueva normativa:

**1. Prórroga automática de los ERTE por Fuerza Mayor hasta el 31-1-2021**, sin ningún tipo de exoneración (salvo que las actividades de las empresas afectadas por el ERTE de Fuerza Mayor, se clasifiquen en alguno de los códigos de la CNAE-09 previstos en el anexo del Real Decreto-Ley 30/2020).

Estos códigos CNAE-09, son los que resulten de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de AT y EP respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020, según lo establecido en la [**Disposición Adicional 4ª**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22865#dacuarta) de la Ley 42-2006, de 28-12, de PGE 2007.

Estas empresas con ERTE de FM con prórroga automática, como obligación formal, deberán de formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo para las personas trabajadoras afectadas al ERTE de FM, y todo ello antes del 20-10/2020.

**2. Nuevos ERTE por impedimento o por limitaciones de la actividad:**

- Los **ERTE por actividad impedida:** pueden ser presentados por empresas de cualquier sector o actividad 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, a partir del 1-10/2020.

- Los **ERTE por actividades limitadas:** para empresas y entidades que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas (como por ejemplo cuando afecta a la limitación del aforo del local o el horario de apertura o cierre al público).

**3.**La tramitación de**ERTE ETOP:** podrán iniciarse mientras esté vigente un ERTE de Fuerza Mayor y se atrasará a la fecha de finalización del último.

Los ERTE ETOP que estén vigentes a 30-09/2020, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa, por ejemplo, si el acuerdo en el ERTE ETOP era hasta 31-12/2020 seguirá vigente hasta esa fecha. Además, cabrá prorroga de un ERTE que finalice hasta el 31-1-2021, siempre que se alcance un acuerdo para ello en el periodo de consultas.

**4.** Sigue existiendo la**limitación para la tramitación de ERTE** respecto de empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales. También se limita el reparto de dividendos para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo, recogidas en el [artículo 5](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-6838#a5) del Real Decreto-Ley 24/2020, de 26-6.

**5. Salvaguarda del Empleo:** que las empresas que, conforme a lo previsto en este Real Decreto-Ley reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas, en base a la aplicación de dichas medidas excepcionales, a un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la [**Disposición Adicional 6ª**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824#da-6) del Real Decreto-Ley 8/2020.

**6. Creación de nuevas medidas extraordinarias** en materia de protección por desempleo de las personas trabajadoras.

**7. Nuevas prestaciones para los autónomos que se vean obligados a suspender su actividad**como medida de contención del Covid-19.

Salvaguarda del Empleo

En este RD-Ley 30/2020, y en su art. 5 se vuelve a abordar el compromiso de mantenimiento del empleo *ex* DA 6ª RD Ley 8/2020 y art. 6 RD Ley 24/2020, manteniendo su vigencia en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

Como novedad, en el art. 5 de esta nueva regulación, señala en resumen que las empresas que, conforme a lo previsto en este RD-Ley **reciban exoneraciones** en las cuotas a la Seguridad Social, **quedarán comprometidas**, en base a la aplicación de dichas medidas excepcionales, **a un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo**, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la DA 6ª RD-Ley 8/2020.

No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido *por la* DA 6ª RD-Ley 8/2020 o art. 6 RD Ley 24/2020, **el inicio del periodo previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado**, es decir que si realizamos un nuevo ERTE con exoneraciones previstas en éste  nuevo RDL 30/2020, y que proviene de un ERTE anterior y que también haya recibido exoneraciones, se iniciará un nuevo periodo de salvaguarda del empleo de 6 meses más.

Así, como bien sabemos que hasta este nuevo RD, las empresas que estaban exoneradas por la aplicación de los anteriores Reales Decretos y la salvaguarda se iniciaba desde que desafectábamos al primer trabajador, y era a partir de ese momento cuando se iniciaba el cómputo de los seis meses para no poder despedir, ahora si nos acogemos a esta nueva exoneración prevista en el RDL 30/2020, una vez finalizado los 6 meses primeros, se inicia un nuevo computo de 6 meses más de salvaguarda del empleo.

 Protección del empleo e interrupción contratos temporales

Se prorrogan hasta el 31/01/2021, los arts. 2 y 5 del RDL 9/2020, de 27 de marzo. Estos nos señalan:

***Art.2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.***

*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 previstas en los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo,****no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido****.*

***Art. 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.***

*La****suspensión****de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los arts. 22 y 23 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo,****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.*

 Horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los ERTE

Seguimos con la prohibición para las empresas que estén inmersas en ERTES tanto de FM como causas ETOP, de realización de horas extraordinarias de sus trabajadores, y proceder a realizar nuevas externalizaciones de la actividad, así como la prohibición de concertar nuevas contrataciones de personal, sean directas o indirectas.

**Estas prohibiciones podrán ser exceptuadas** 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.

En el caso de que se realicen estas acciones prohibidas, podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.