

AMPLIACIÓN DE LOS ERTES HASTA 30 DE SEPTIEMBRE: ¿QUÉ IMPLICA Y CÓMO FUNCIONA?



Tras varias semanas de incertidumbre respecto a qué iba a ocurrir con los ERTES a partir del 30 de Junio, por fin el [Real Decreto-ley 24/2020](#), de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial ha resuelto las dudas.

La principal es que los ERTES relacionados con el COVID-19 se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020.

Pero, ¿cómo funciona esa prórroga y qué implica? En este Comentario vamos a tratar de explicar el contenido del [Real Decreto-ley 24/2020](#), de 26 de junio, que da forma legal al Acuerdo alcanzado por el Gobierno con los agentes sociales.

Recuerde:

Se confirma que los ERTES por el COVID-19, sean de fuerza mayor o por causas objetivas, finalizan el 30 de septiembre.

Lo primero que se debe destacar es que desde el 27 de Junio ya no es posible tramitar ningún ERTE de fuerza mayor por el CORONAVIRUS (basados en el artículo 22 del [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo); y que la prórroga, y las medidas de desempleo y cotización que llevan aparejadas estos ERTES solo resultan aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo solicitados antes del 27 de Junio.

Se pretende con esto ir finalizando los ERTES por fuerza mayor y, de forma progresiva, sustituirlos, si es necesario, por ERTES por causas objetivas.

El [Real Decreto-Ley 18/2020](#), de 13 de Mayo, ya inició este camino, porque [establecía la posibilidad de tramitar un ERTE por causas objetivas](#), antes del 30 de Junio, para enlazar sus efectos con el ERTE de fuerza mayor que finalizase.

Ahora, para tratar de solucionar la dicotomía existente entre aquellos que optaron por empezar a transformar su ERTE antes del 30 de Junio y los que, sin embargo, decidieron aguantar con el ERTE de fuerza mayor por si se prorrogaba, el [Real Decreto-ley 24/2020](#), de 26 de junio, señala, ampliando lo dispuesto en el [Real Decreto-Ley 18/2020](#), de 13 de Mayo, que a los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 que se inicien desde el 27 de Junio y hasta el 30 de septiembre de 2020, también les resulta de aplicación el procedimiento simplificado del artículo 23 del [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en el mismo.

Y, además:

La tramitación de estos ERTE ETOP podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor y cabe retrotraer la fecha de efectos del ERTE ETOP hasta la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor. Es decir, cabe enlazar ambos expedientes.

Medidas de protección por desempleo en los ERTES.

La principal novedad de esta norma es que extiende las medidas de protección por desempleo previstas en el [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, hasta el 30 de septiembre de 2020; y a los trabajadores afectados por los expedientes de regulación temporal de empleo tanto de fuerza mayor como por causas objetivas (artículos 22 y 23 del [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo).

Y las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para trabajadores fijos-discontinuos resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

El SEPE prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de las prestaciones reconocidas en los expedientes de regulación temporal de empleo, tanto de fuerza mayor como por causas objetivas, cuya fecha de inicio sea anterior al 27 de junio de 2020.

Y en el caso de los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, en los que la fecha de la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral después del 27 de Junio, 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](#). El plazo para la presentación de esta solicitud será el de 15 días establecido en el [artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social](#).



Lo que sí se establece, con total claridad, zanjando las discrepancias existentes entre el SEPE y la ITSS a este respecto, es que las empresas que renuncien al expediente de regulación de empleo de forma total o que desafecten a personas trabajadoras deberán **comunicar al SEPE la baja en la prestación** de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad; para evitar que se generen prestaciones por desempleo indebidas. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

Se aclara también que, sin perjuicio de la obligación anterior, a efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación **certific@2**, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.



En cuanto a las medidas extraordinarias en materia de cotización, señalar que se aplican a los expedientes de regulación temporal de empleo tanto de fuerza mayor como por causas objetivas (artículos 22 y 23 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo). No obstante, dada su importancia, hemos elaborado un comentario específico en el que puede consultar **qué debe hacer para seguir aplicando las exoneraciones en ERTes en los meses de Julio, Agosto y Septiembre**.

Otras cuestiones sobre la prórroga de los ERTes que debe tener en cuenta

Además de la prórroga del plazo, de las prestaciones por desempleo y las exenciones en la cotización, el **Real Decreto-ley 24/2020**, de 26 de junio, regula otras cuestiones en relación con los ERTes que no podemos dejar de comentar.

- Se prohíben las horas extraordinarias y las nuevas contrataciones

Se establece expresamente, tanto para los ERTes por causas objetivas como para los de fuerza mayor, que 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.

Sepa que:

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La única excepción es que los trabajadores en el ERTE no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a los nuevos trabajadores contratados o que dan lugar a la externalización, debiendo informarse de ello previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

- Se limita el reparto de dividendos en las empresas con ERTE

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo, tanto por causas objetivas como por fuerza mayor, y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos **no podrán proceder al reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

La excepción a este límite son aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

- Obligación de mantenimiento del empleo

El **compromiso de mantenimiento del empleo** regulado en la disposición adicional sexta del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, se extenderá, en los términos previstos en la misma, a las empresas y entidades que apliquen un expediente de regulación temporal de empleo por causas objetivas relacionadas con el COVID-19 y se beneficien de las medidas extraordinarias de cotización a la Seguridad Social.



Y para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir del 27 de junio, el plazo de 6 meses del compromiso de mantenimiento de empleo empezará a computarse desde la citada fecha del 27 de junio de 2020.

Finalmente, el [Real Decreto-ley 24/2020](#), de 26 de junio, también prorroga la vigencia de los artículos 2 y 5 del [Real Decreto-ley 9/2020](#), de 27 de marzo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Se trata de la conocida como [prohibición de no despedir](#) amparándose en causa de fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el CORONAVIRUS; y de la [suspensión de los contratos temporales](#), incluidos los formativos, de relevo e interinidad, que implica la ampliación de los mismos durante el mismo tiempo que dure la suspensión por el ERTE.