

INSTRUCCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y EMPLEO DE LA JUNTA DE EXTREMADURA, EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN EN EXTREMADURA DEL REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

Primero. La duración de **todos** los ERTE autorizados por la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura durante el estado de alarma basados en el artículo 22 del RD Ley 8/2020, a los que no se haya renunciado de forma expresa por las empresas, se encuentran prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.

Segundo. De todos estos ERTE, a ciertas empresas se les aplicarán las exoneraciones contempladas en la disposición adicional primera del RD Ley 30/2020. Estas empresas (que o bien permanezcan en un ERTE del artículo 22 del RD Ley 8/2020, o bien transiten a uno del artículo 23) serán las siguientes:

- Empresas cuyo CNAE aparezca en el anexo de esa norma.
- Empresas dependientes indirectamente de las anteriores o integrantes de su cadena de valor, previa constatación de estos extremos por la autoridad laboral.

Tercero. Prorrogados todos los ERTE por FM vigentes, las empresas afectadas por nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria podrán solicitar a la autoridad laboral la constatación de fuerza mayor para la suspensión / reducción de jornada de sus trabajadores de los centros de trabajo afectados que:

- O bien vean **impedido** el desarrollo de su actividad (las nuevas medidas podrán ser de autoridades nacionales o extranjeras adoptadas con posterioridad al 1 de octubre de 2020, aplicándose las exoneraciones del artículo 2.1 del RD Ley 30/2020). Su duración quedará limitada a las de las nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas.
- O bien vean **limitado** el desarrollo de su actividad (las nuevas medidas deben provenir de autoridades nacionales, aplicándose las exoneraciones del artículo 2.2 del RD Ley 30/2020).

Estos ERTE podrán solicitarse sin renunciar a los prorrogados, por lo que podrán estar activos ambos pudiendo afectar / desafectar trabajadores en los diferentes expedientes en función de las limitaciones de actividad que tenga la empresa en cada momento.

Cuarto. También podrán comunicarse por las empresas a la autoridad laboral, en su caso, el inicio del periodo de consultas para negociar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) vinculadas a la COVID19.

Se les aplicarán las siguientes reglas:

- Podrán iniciarse durante la vigencia de un ERTE por fuerza mayor (FM) prorrogado hasta el 31/01/2021.
- Si se inicia tras la finalización de un ERTE por FM, su inicio se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- Cabrá la prórroga de un ERTE ETOP que finalice durante la vigencia del RD Ley 30/2020, siempre que se alcance **acuerdo** entre las partes en periodo de consultas y se comunique este a la autoridad laboral (en consecuencia, no cabrá la prórroga y será un expediente nuevo cuando las suspensiones / reducciones de jornada por ETOP se producen por decisión unilateral del empresario tras el fracaso de las negociaciones del periodo de consultas).

Quinto. La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor, junto con la preceptiva documentación*, deberá ser presentada **entre los días 5 y 19 de octubre de 2020**, ambos incluidos, en los registros administrativos definidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

*** Documentos a aportar:**

1. Informe o memoria explicativa, donde se justifique una de estas dos circunstancias:
 - *Empresas cuya facturación durante el año 2019 se haya generado al menos en un 50% en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE referidos en el Anexo I del RD Ley 30/2020.*
 - *Empresas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE.*
2. Documentación que justifique el contenido del informe o memoria presentado.
3. Comunicación a los trabajadores de la solicitud que se va a presentar con el justificante de la recepción.
4. Solicitud de informe a la representación legal de los trabajadores

Se facilita modelo de solicitud en el portal del ciudadano, siguiendo en siguiente enlace: <https://ciudadano.gobex.es/buscador-de-tramites/-/tramite/ficha/5991>

El plazo para tramitar el procedimiento será de cinco días hábiles (a contar desde la entrada de la solicitud en el registro de la Consejería de Educación y Empleo) que será suspendido por la petición de informe preceptivo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (que dispondrá de cinco días para emitirlo) y, en su caso, por el requerimiento que se efectúe a la empresa para la subsanación de defectos. En caso de falta de resolución en plazo, los efectos del silencio serán estimatorios de la solicitud.

Las solicitudes que se presenten fuera del plazo establecido y las presentadas por una empresa sin un ERTE prorrogado hasta el 31/01/2021, serán inadmitidas sin más trámite.

Sexto. Las solicitudes a que se ha hecho referencia en los precedentes apartados tercero y quinto y las comunicaciones a la autoridad laboral del apartado cuarto se deberán formalizar a través de las oficinas de registro de la Junta de Extremadura o a través del registro electrónico

de la Administración General del Estado o en cualquiera de los registros administrativos definidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Para la correcta remisión de los citados documentos se informa que son órganos competentes para la resolución de estas solicitudes, los que hayan resuelto, expresamente o por silencio, los ERTE del artículo 22 del RD Ley 8/2020 de cada empresa solicitante.

Se ruega dejar una dirección de correo electrónico y un número de teléfono en la solicitud/comunicación para agilizar en la medida de lo posible la tramitación.

Séptimo. Finalmente, ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

1. Las causas alegadas **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.**
2. La suspensión de los contratos temporales, supone la **interrupción del cómputo** de la duración máxima de los mismos.
3. Los compromisos de **mantenimiento del empleo** establecidos en los Reales Decretos Leyes 8/2020 y 24/2020, se mantendrán vigentes en los términos y por lo plazos en ellos previstos.

Las empresas que, conforme al RD Ley 30/2021, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, a contar desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

El resto de contenido y requisitos serán los establecidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del nuevo periodo se producirá cuando aquel haya terminado.

En Mérida, LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,
Sandra Pacheco Maya.

Firmado por: DIRECTOR/A GENERAL DE TRABAJO - Sandra Pacheco Maya
Fecha: 16/10/2020 13:27

Validez: Copia Electrónica Auténtica; Autoridad de certificación: FNMT-RCM
Certificado validado por la plataforma @firma.
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.
Código de verificación: PFJE1603179772212
URL verificación: <http://sede.gobex.es/SEDE/csv/codSeguroVerificacion.jsf>

