



MEDIDAS DE URGENCIA COVID-19: Real Decreto-Ley 30/2020 de medidas sociales en defensa del empleo. ERTes.

En la presente nota informativa tratamos las principales regulaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 30/2020 de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, aprobado por el Gobierno de España en el marco de la pandemia global provocada por el COVID-19. Incluye los siguientes apartados:

- Prórroga de los ERTe.
- Nuevos ERTe de fuerza mayor por impedimento o limitación.
- ERTe por causas ETOP.
- Medidas para la estabilidad del empleo.
- Medidas relativas a la prestación por desempleo.



PRÓRROGA DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) POR FUERZA MAYOR VIGENTES A 30 DE SEPTIEMBRE DE 2020

Los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor adoptados en virtud del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 y vigentes a 30 de septiembre de 2020, se prorrogarán **automáticamente hasta el día 31 de enero de 2021** y, por lo tanto, no siendo necesaria una nueva solicitud.

Respecto de estos ERTE, se contemplan **exoneraciones** a las cuotas empresariales a la Seguridad Social **siempre que se trate de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de la actividad**. Serán consideradas como tal, aquellas empresas cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de CNAE-09 previstos en el Anexo del RDL 30/2020 ([clic aquí para ver documento completo](#)).

También podrán acceder a las citadas exoneraciones las empresas que tengan un ERTE de fuerza mayor **prorrogado hasta el 31 de enero de 2021 cuyo negocio dependa indirectamente y en su mayoría**, de las empresas a las que se refiere el apartado anterior, o que formen parte de la cadena de valor de estas.

Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas indicadas en el segundo párrafo, **las empresas cuya facturación durante el año 2019 se haya generado, al menos en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con empresas cuyo CNAE-09 se encuentre en el Anexo del RDL 30/2020**, así como aquellas cuya actividad dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09. Para tener la consideración de empresa dependiente o integrante, deberá realizarse una **solicitud ante la Autoridad Laboral** correspondiente entre el 5 y el 19 de octubre de 2020.

A los efectos de lo dispuesto anteriormente, el código CNAE-09 en el que se clasifica la actividad será el mismo que se utiliza para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidente y enfermedades profesionales.

Concretamente, quedarán exoneradas del **abono de la aportación empresarial** entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 las siguientes empresas:

- a) Empresas a las que se les prorroguen los ERTE por fuerza mayor y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de la actividad.
- b) Las empresas que transiten de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP cuya actividad se encuentre en los códigos CNAE-09 del Anexo del RDL 30/2020.
- c) Empresas titulares de un ERTE ETOP cuya actividad se encuentre en los códigos CNAE-09 del Anexo del RDL 30/2020.



- d) Empresas calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, que transiten de un ERTE por fuerza mayor a un ERTE ETOP.

Las exoneraciones que se aplicarán a las personas que reinician su actividad a partir del 1 de octubre de 2020 o la hubieran reiniciado desde el 13 de mayo de 2020 son la siguientes:

- o Del **85% de la aportación empresarial** devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021 si la empresa hubiera tenido **menos de 50 personas** trabajadoras o asimiladas, en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- o Si a 29 de febrero de 2020, la empresa hubiera **tenido cincuenta o más personas** trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención será del **75% de la aportación empresarial** devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021.

Las exenciones reguladas en este apartado **son incompatibles con las exenciones de los ERTE por fuerza mayor de limitación o impedimento (a continuación).**

NUEVOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO DE FUERZA MAYOR POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD

Impedimento desarrollo actividad

Todas las empresas que, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020, vean **impedido** (en todo o en parte) el desarrollo de su actividad en todos o en alguno de sus centros de trabajo, podrán beneficiarse respecto de las personas trabajadoras que tengan sus **actividades suspendidas** en los referidos centros, de los porcentajes de exoneración siguientes, **previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor**. Las exoneraciones serán las siguientes:

- o Del 100% aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021 si la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas, en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- o Si a 29 de febrero de 2020, la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención será del 90% de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

Limitación desarrollo actividad

Del mismo modo, aquellas empresas que vean **limitado** (en todo o en parte) el desarrollo normal de su actividad en todos o en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020,



podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan suspendida su actividad, y previa autorización de un ERTE de fuerza mayor, de las siguientes exoneraciones:

MES	< 50 trabajadores a 29/02/20	> 50 trabajadores a 29/02/20
OCTUBRE	100%	90%
NOVIEMBRE	90%	80%
DICIEMBRE	85%	75%
ENERO	80%	70%

Aspectos comunes en ambos ERTE

La duración de los citados expedientes y, por consiguiente, de las exoneraciones a ellos vinculadas, quedan restringidas a la **duración de las nuevas restricciones o medidas y, salvo que se disponga otra cosa, hasta el 31 de enero de 2021.**

La exoneración se aplica - tal y como se venía haciendo hasta ahora - al abono de la aportación empresarial, así como a las cuotas de recaudación conjunta y se aplicarán a instancia de la empresa **previa presentación a la TGSS de la correspondiente declaración responsable** que deberá realizarse a través del Sistema RED y antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas.

La renuncia expresa al Expediente de Regulación Temporal de Empleo determina la **finalización** de las exenciones desde la fecha de efectos de la renuncia.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOP)

Los expedientes de regulación temporal de empleo por causas ETOP vinculadas a la COVID-19 iniciados a partir del 30 de septiembre de 2020 y hasta el día 31 de enero de 2021, seguirán el régimen previsto en el Real Decreto-ley 8/2020.

La tramitación de estos expedientes se podrá realizar mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor, pero, si se tramita tras la finalización de éste (ERTE fuerza mayor), la fecha de efectos se **retrotraerá** a la finalización del ERTE por fuerza mayor.

Asimismo, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo ETOP vigentes a 30 de septiembre de 2020 seguirán rigiéndose hasta su término por las condiciones previstas en la comunicación final de la empresa, pudiendo prorrogarse siempre que se alcance acuerdo para ello, prórroga que deberá comunicarse a la Autoridad Laboral correspondiente.



MEDIDAS PARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO

- Salvaguarda del empleo: Se mantiene el **compromiso** de las empresas de **mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad.

Asimismo, las empresas que **reciban exoneraciones** de acuerdo con lo previsto en el nuevo RDL 30/2020, quedarán comprometidas **a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo**. Si la empresa ya estuviere afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, este segundo compromiso se iniciará cuando el primero haya terminado.

- Se **prorroga hasta el 31 de enero de 2021** la medida prevista en el art. 2 del RDL 9/2020 relativa a que a fuerza mayor y las causas ETOP alegadas en los Expediente de Regulación Temporal de Empleo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.
- Asimismo, se prorroga hasta el 31 de enero de 2021 **la interrupción del plazo de duración de los contratos temporales** incluidos los formativos, de relevo e interinidad, suspendido por un ERTE de fuerza mayor o casusas ETOP, prevista en el art. 5 del RDL 9/2020.
- **No podrán realizarse horas extraordinarias, ni establecerse nuevas externalizaciones de actividad, ni realizar nuevas contrataciones**, durante la aplicación de los expedientes de regulación de empleo, salvo que las personas que presenten ya servicios en la empresa no puedan por formación, capacitación y otras razones objetivas, desarrollar las funciones que se pretenden contratar o realizar horas extras.
- Seguirán vigentes los límites para la tramitación de ERTE en empresa que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales, así como para la distribución de dividendos en empresas que tengan vigentes un ERTE.

MEDIDAS RELATIVAS A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- a) A las **personas trabajadores afectadas** por un ERTE por fuerza mayor vigente a 30 de septiembre, por un ERTE ETOP y por un ERTE de impedimento o limitación, les resultarán de aplicación las medidas previstas en los apartados 1 a) y 2 a 5 del art. 25 del RDL 8/2020, entre las que se encuentran el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo mínimo de cotización. Dichas medidas serán aplicables hasta el 31 de enero de 2021.



- b) A las personas trabajadoras afectadas por un ERTE por fuerza mayor vigente a 30 de septiembre, por un ERTE ETOP y por un ERTE de impedimento o limitación, no les resultará de aplicación la medida prevista en el art. 25. 1 b) del RDL 8/2020, por lo tanto, a partir de ahora, **el tiempo que se perciba la prestación de desempleo computará a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción de la prestación.**
- Λ No obstante, lo anterior, los periodos consumidos de prestación a partir del 1 de octubre de 2020, no se descontarán de las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2026.
- Λ En todo caso, y sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, no se computarán como consumidas las prestaciones de desempleo percibidas durante los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo indicados en el primer párrafo (por fuerza mayor vigentes a 30 de septiembre, por causas ETOP y por impedimento o limitación de la actividad), para aquellas personas que accedan a una prestación de desempleo antes del 1 de enero de 2022 como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido por causas ETOP o por un despido por cualquier causa declarado improcedente.
- c) Las empresas afectadas por la prórroga de los ERTE por fuerza mayor vigentes a 30 de septiembre de 2020 o que estén aplicando un ERTE por causas ETOP en la misma fecha, deberán formular **una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, antes del día 20 de octubre de 2020.**
- d) Las empresas que desafecten a alguna o todas las personas trabajadoras, o que decidan renunciar con carácter total y definitivo a un expediente de regulación temporal de empleo, **deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja de la prestación de las referidas personas trabajadoras.**
- e) La cuantía de la prestación por desempleo reconocida a las personas afectadas por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo de los citados en el punto a) se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, **el porcentaje del 70% hasta el 31 de enero de 2021**, sin perjuicio de las cuantías máximas y mínimas establecidas en el art. 270 de la Ley General de la Seguridad Social.
- f) A efectos de regularizar las prestaciones por desempleo, en los casos que se alternen periodos de actividad e inactividad, así como en los supuestos de reducción de jornada, o en los casos que se combinen ambos (días de inactividad y días en reducción de jornada), la empresa deberá comunicar a mes vencido la información de los días trabajados el mes natural anterior a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación [certific@2](#).
- g) El RD Ley 30/2020, prevé una prestación extraordinaria para aquellas personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan estado afectadas por un ERTE, en el momento en que



dejen de estar afectados por el mismo por alcanzarse la fecha en que hubiera terminado su actividad.

- h) A partir del 30 de septiembre de 2020, **las prestaciones de desempleo** reconocidas como consecuencia de un ERTE por fuerza mayor vigente a 30 de septiembre, por un ERTE de impedimento o limitación y por causas ETOP, serán **compatibles con la realización de un trabajo a tiempo parcial** no afectado por la medida de suspensión, en consecuencia, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.
- i) Las personas beneficiarias de una prestación de desempleo de las reguladas en el art. 25.1 del RDL 8/2020 cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado, de acuerdo con lo previsto en el art. 282.1 LGSS, por mantener una relación laboral a tiempo parcial en el momento del reconocimiento inicial de la prestación, tendrán derecho a percibir una compensación económica equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.
- j) Dicha compensación se realizará en un solo pago previa solicitud del interesado realizada antes del 30 de junio de 2020.

ENTRADA EN VIGOR

Las medidas contenidas en el Real Decreto-Ley a las medidas sociales en defensa del empleo entraron en vigor el pasado miércoles **30 de septiembre de 2020**.

Los profesionales que habitualmente colaboramos con su empresa estamos a su disposición para cualquier aclaración o ampliación del contenido de la presente nota. Contacte con nosotros a través del teléfono 934 677 414.

Atentamente,
AUDICONSULTORES

La presente Circular tiene como única y exclusiva pretensión la de facilitar a sus destinatarios una selección de contenidos de información general sobre novedades o cuestiones de carácter laboral, tributario o jurídico, sin que ello pueda constituir asesoramiento profesional de ningún tipo ni pueda ser suficiente para la toma de decisiones personales o empresariales. © 2020 "Audiconsultores Advocats i Economistes, S.L.P.". Todos los derechos reservados.