

NOTA INFORMATIVA DEL REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, pretende defender el empleo y garantizar la viabilidad de las empresas, para lo que prorroga la aplicación de las medidas excepcionales para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuya vigencia estaba previsto que terminase el 30 de septiembre de 2020. También prevé nuevas medidas de suspensión y reducción de jornada causadas por impedimentos o limitaciones en el desarrollo de la actividad de las empresas, así como la protección del alquiler de vivienda.

El III Acuerdo Social en Defensa del Empleo recogido en el Título I de la norma, establece una serie de medidas en relación con lo siguiente:

- Se prorrogan automáticamente hasta 31 de enero de 2021 todos los expedientes de regulación temporal de empleo basados en el art. 22 RDL 8/2020, de 17 de marzo (causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19).
- Se establecen dos nuevas submodalidades de ERTE de fuerza mayor: ERTE por impedimento y ERTE por limitación de actividades en todos los sectores, con nuevas exoneraciones de cuotas.
- Se establecen medidas específicas en materia de cotización consistentes en diferentes porcentajes de exoneración en las cuotas a la Seguridad Social en el caso de impedimento o limitaciones a la actividad consecuencia de medidas o restricciones adoptadas a partir de 1 de octubre de 2020, independientemente del sector que afecte.
- Se prorroga hasta 31 de enero de 2021 la aplicación del art. 23 R.D. Ley 8/2020, de 17 de marzo a los ERTES basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculados con la COVID-19 e iniciados tras el 30 de septiembre de 2020. También se podrá hacer con los que finalicen en ese período, siempre que exista acuerdo en el periodo de consultas.
- No se reducirá el porcentaje de base reguladora de la prestación por desempleo asociada a los ERTES a partir de los seis meses de prestación, ni se consumirá desempleo de cara a futuras prestaciones
- Los trabajadores fijos discontinuos podrán percibir una prestación extraordinaria.
- Se mantienen los límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal asociados a los beneficios de los ERTES ya recogidos en el artículo 5 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio
- Se mantienen vigentes los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 6 del 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, y por los plazos recogidos en estos.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

¿Se produce la prórroga automática de todos los ERTE de fuerza Mayor vigentes a 30 de septiembre?

Sí, se prorrogan automáticamente todos los ERTE de fuerza mayor vigentes a 30 de septiembre hasta el 31 de enero de 2021.

¿Se prorrogan también automáticamente las exoneraciones a la Seguridad Social vigentes a 30 de septiembre para los ERTE de Fuerza mayor?

Únicamente se prorrogan las exoneraciones para aquellas empresas que pertenecen a determinados sectores, con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad.

Las empresas pertenecientes a estos sectores, identificados a través de una serie de CNAE 2009 que se relacionan en el anexo del Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre, prorrogan su ERTE junto con las exoneraciones previstas en la norma, sin necesidad de realizar trámite alguno.

También podrán acceder a las exoneraciones previstas en la norma para estas CNAE, las empresas que sean calificadas como integrantes de su cadena de valor o dependientes indirectamente de aquellas, previa solicitud presentada al efecto ante la autoridad laboral.

¿Cuáles son las empresas integrantes de la cadena de valor o dependientes de las empresas pertenecientes a los sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad?

Son empresas con un ERTE por fuerza mayor prorrogado cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en el anexo indicado, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

¿Cómo pueden acreditar las empresas su condición de dependientes o integrantes de la cadena de valor de empresas pertenecientes a los sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad?

La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor de una empresa perteneciente a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad debe presentarse ante la autoridad laboral competente, junto con un informe o memoria explicativos y toda aquella documentación acreditativa que se considere oportuno.

Además, la empresa debe comunicar dicha circunstancia a las personas trabajadoras de su empresa y trasladar toda la documentación a la representación de las mismas caso de haberla.

¿Cuál es la autoridad laboral competente para acreditar que una empresa tiene la condición de pertenecer a la cadena de valor o ser económicamente dependiente de empresas pertenecientes a los sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad?

La autoridad laboral competente es la autoridad laboral que resolvió favorablemente, bien por resolución expresa, bien por silencio administrativo positivo, el ERTE de fuerza mayor prorrogado.

¿Cuándo se puede solicitar la condición de empresa incluida en la cadena de valor o económicamente dependiente de una empresa perteneciente a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación?

El plazo para solicitar dicha condición es del 5 al 19 de octubre de 2020.

¿Cuál es el ámbito de las exoneraciones tanto de las empresas pertenecientes, a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, como de las que pertenecen a su cadena de valor y las que son económicamente dependiente de ellas?

El ámbito de las exoneraciones tanto de las empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, como de las que pertenecen a su cadena de valor y las que son dependientes de ellas, es el ERTE de fuerza mayor prorrogado por cuyas personas trabajadoras se aplican las exoneraciones.

Si el ERTE afectaba únicamente a uno o varios centros de trabajo de una empresa, este será su ámbito.

¿Cuál es el plazo que tiene la autoridad laboral para resolver sobre la declaración de empresa incluida en la cadena de valor o económicamente dependiente de una empresa perteneciente a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación?

El plazo para que la autoridad resuelva la solicitud de empresa incluida en la cadena de valor o dependiente de empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación es de 5 días hábiles. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, y sin perjuicio de obligación de dictar resolución conforme a la normativa de procedimiento administrativo, la empresa podrá entender estimada la solicitud presentada por silencio administrativo.

¿Cuál es la cuantía de las exoneraciones de los ERTE de Fuerza Mayor tanto de las empresas pertenecientes, a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, como de las que pertenecen a su cadena de valor y las que son económicamente dependiente de ellas?

El porcentaje de exoneración de los ERTE de Fuerza Mayor de las empresas pertenecientes, a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, como de las que pertenecen a su cadena de valor y las que son económicamente dependiente de ellas:

- El 85% de la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.
- 75 % de la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta para las empresas de 50 y más personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

Estos porcentajes se aplicarán a todos las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre, o que la hubieran reiniciado desde el 12 de mayo, así como a aquellos que se mantengan en situación de suspensión de contrato o reducción de jornada hasta el 31 de enero de 2021, en los porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

¿Se prevé que se puedan solicitar nuevos ERTE vinculados a exoneraciones por fuerza mayor derivada de la Covid-19?

Las empresas, cualquiera que sea el sector al que pertenezcan, afectadas en su actividad por la Covid-19 podrán acceder a nuevos ERTE exonerados. Concretamente los supuestos previstos son los siguientes:

1. Las empresas que en alguno de sus centros de trabajo vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras y por los centros de trabajo afectados por el cierre, previa tramitación de un ERTE por fuerza mayor.
2. Las empresas que en alguno de sus centros de trabajo vean limitado el desarrollo de su actividad económica normalizada como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, por los centros de trabajo donde sufran esas limitaciones y por las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato o reducción de jornada, previa tramitación de un ERTE por fuerza mayor.

¿Cuál es el procedimiento para que las empresas que vean impedida o limitada su actividad económica puedan exonerarse de las cuotas de la Seguridad Social?

Las empresas cuya actividad económica se vea impedida por nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria o se vean limitadas en el desarrollo de su actividad normalizada por decisiones o medidas de las autoridades competentes en los términos descritos en el Item anterior y por los centros de trabajo afectados, deberán tramitar un expediente de regulación temporal de empleo, conforme a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Cuáles son los porcentajes a aplicar en los ERTE por impedimentos o limitaciones de actividad derivados de las nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria?

1. Para las empresas que tengan su actividad impedida por nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria:

a) Empresas con menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

El 100% de la aportación empresarial por la cotización a la Seguridad Social, así como la relativa a las cuotas de aportación conjunta, durante el periodo de cierre con el límite del 31 de enero de 2021, respecto de las personas trabajadoras, los centros de trabajo afectados y por el período de duración de las nuevas medidas.

b) Empresas con 50 o más personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

El 90 % de la aportación empresarial y cuotas por conceptos de recaudación conjunta, durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021, respecto de las personas trabajadoras, los centros de trabajo afectados y por el período de duración de las nuevas medidas.

2. Para las empresas que tengan limitaciones en el desarrollo normalizado de su actividad:

a) Empresas con menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

La exención respecto de la aportación empresarial y las cuotas de recaudación conjunta devengadas en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021 será el 100 %, 90 %, 85 % y 80 %, respectivamente, para las personas trabajadoras que tengan sus jornadas suspendidas o reducidas en los centros de trabajo donde esté limitada la actividad y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

b) Empresas con 50 o más personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020.

La exención respecto de la aportación empresarial y las cuotas de recaudación conjunta devengadas en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021 será el 90%, 80%, 60% y 50% respectivamente, para las personas trabajadoras que tengan sus jornadas suspendidas o reducidas en los centros de trabajo en los que esté limitada la actividad y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por a suspensión.

¿Se pueden transformar ERTE por Fuerza mayor vigentes en ERTE por causas económicas organizativas y de producción -ETOP-?

Sí, se puede tramitar un ERTE ETOP mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor, y en el caso de que el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

¿Se pueden prorrogar los ERTE ETOP durante la vigencia del Real Decreto-ley 30/2020?

Los ERTE ETOP vigentes seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma. No obstante, Si se pueden prorrogar, ante la autoridad laboral, los ERTE ETOP que finalicen durante la vigencia del Real Decreto-ley 30/2020, siempre que se alcance acuerdo para ello durante el periodo de consultas. La prórroga deberá ser tramitada conforme al procedimiento establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre y con las especialidades incluidas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

¿Tienen derecho a exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social los ERTE ETOP?

Los ERTE ETOP que tienen derecho a exoneraciones son los siguientes:

1. Los ERTE ETOP, posteriores al 1 de octubre de 2020 que provengan de una transformación de ERTE por fuerza mayor o que se iniciaran al finalizar un ERTE por fuerza mayor, siempre y cuando el ERTE por fuerza mayor del que provienen tuviera derecho a exoneraciones de cuotas a partir del 1 de octubre de 2020 y en la misma cuantía que correspondiera a dicho ERTE.
2. Los ERTE ETOP que tuvieran derecho a exoneraciones a 30 de septiembre de 2020, siempre que cumplan los mismos requisitos establecidos en los ERTE de fuerza mayor para ser considerados empresas pertenecientes a un sector con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación, o empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor de aquellas.

¿Existe alguna diferencia en la protección por desempleo de las personas trabajadoras incluidos en ERTE por Fuerza Mayor previstos en el artículo 22 del RDL 8/2020, los ERTE ETOP del artículo 23 del RDL 8 /2020 y por ERTE por suspensión o limitación de actividad previstos en el artículo 2 del RDL 30 /2020?

No. La protección por desempleo de las personas trabajadoras es idéntica con independencia del ERTE en el que se encuentren incluidos, siempre que éste, ya sea por fuerza mayor, ETOP o de suspensión o limitación de actividad económica derive de la crisis del COVID-19.

¿Existe un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo?

Sí, los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y en el artículo 6 del 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, se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

Las empresas que, conforme a lo previsto en esta norma, 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 seis meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos 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 en virtud de los preceptos a los que se refiere el apartado anterior, el inicio del periodo previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado.

A TENER EN CUENTA:

Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.

Será sancionable igualmente, conforme a la LISOS, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquellas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.

El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La obligación de devolver las prestaciones percibidas por los trabajadores será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables. La persona trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al período de regulación de empleo inicialmente autorizado, descontadas las cantidades que hubiera percibido en concepto de prestación por desempleo.