

GUÍA SOBRE LA
APLICACIÓN DEL

REAL DECRETO LEY 30/2020

DE 29 DE SEPTIEMBRE DE MEDIDAS SOCIALES
EN DEFENSA DEL EMPLEO

1 de octubre de 2020

EXPLICACIÓN DE LAS CLAVES
DEL RDL 30/2020
Y LAS NUEVAS
MODALIDADES DE ERTE



G CONSELLERIA
O MODEL ECONÒMIC,
I TURISME I TREBALL
B
/

GUÍA SOBRE LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO LEY 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo

Tras la Mesa de Diálogo Social con los agentes sociales a nivel nacional, el Gobierno de España publica el 29/09/20 el RDL 30/2020 de medidas sociales en defensa del empleo. Con él cristaliza el resultado del esfuerzo en las negociaciones entre los agentes sociales y Gobierno para la protección de empresas y trabajadores en el contexto de la pandemia.

Esta es una guía orientativa de las novedades en materia de ERTEs. En el documento encontrareis las nuevas exenciones de los viejos ERTE de Fuerza Mayor y de motivos Económicos, Técnicos, Organizativos y de Producción (ETOP), y de las nuevas modalidades de ERTE: por Limitación y por Impedimento.

Por último, al final del documento hay una lista de preguntas frecuentes (FAQs). Para una información más detallada, véase el BOE del 30/09/2020: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/30>

ÍNDICE

1. ERTE por Fuerza Mayor	2
1.1 Prórroga de los ERTE por Fuerza Mayor.....	2
1.2. Exoneraciones	2
2. Expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (en adelante ETOP) (art. 3 RDL 30/2020).....	4
2.1. Nuevos ERTE ETOP.....	4
2.2. ERTE ETOP vigentes a fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 30/2020.	4
2.3. Empresas con ERTE ETOP con derecho a exoneraciones en el pago de cuotas de la Seguridad Social.	4
3. Nuevos ERTE: Impedimento / Limitación (art. 2 RDL 30/2020).....	6
3.1. ERTE de fuerza mayor por impedimento en el desarrollo de la actividad.	6
3.2. ERTE de Fuerza Mayor por Limitación en el desarrollo de la actividad como consecuencia de las medidas adoptadas.....	7
4. ERTE de fuerza mayor por Rebrote previstos en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 24/2020.	9
4.1. ERTE de fuerza mayor por presentados con anterioridad al 30 de septiembre de 2020:	9
4.2. No solicitud de ERTE de fuerza mayor por REBROTE antes del 30 de septiembre.....	9
5. Nueva prestación extraordinaria para fijos discontinuos	10
6. Salvaguarda del empleo.	12
7. Horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en esta norma.	12
ANEXO. Preguntas Frecuentes sobre nuevas medidas del RDL 30/2020	13

1. ERTE por Fuerza Mayor (art. 1 del RDL 30/2020)

1.1 Prórroga de los ERTE por Fuerza Mayor

1. Se prorrogan automáticamente hasta el 31 de enero de 2020. De esta manera, se protege a las personas trabajadoras, mediante la prestación extraordinaria por desempleo ligada al expediente de regulación temporal de empleo (en adelante ERTE).

2. Las empresas afectadas por la prórroga deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE), antes del día 20 de octubre de 2020.

3. Se mantiene la cuantía de la prestación en un 70% de la base reguladora, con una duración hasta el 31 de enero de 2021.

1.2. Exoneraciones

4. La prórroga de los ERTE de fuerza mayor no implica que todas las empresas que mantengan vigente uno de ellos se vea beneficiadas de exoneraciones en el pago de cuotas de la Seguridad Social.

Se aplicarán exoneraciones en el pago de cuotas de la Seguridad Social a las empresas, con ERTE de fuerza mayor prorrogado, consideradas como especialmente afectadas por la crisis de la COVID-19, a saber (Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 30/2020):

- A) Empresas pertenecientes a sectores con una elevada afectación por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad: son aquellas cuya actividad esté incluida en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) previstos en el Anexo del Real Decreto Ley 30/2020.

En estos casos, automáticamente se reconoce el acceso a las exoneraciones, con los debidos trámites ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

- B) Empresas integradas en la cadena de valor de las empresas de la letra a): se consideran tales cuando la facturación, durante el año 2019, se ha generado, al menos, en un cincuenta por ciento, en operaciones realizadas de forma directa con las empresas incluidas en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) previsto en el Anexo del Real Decreto Ley 30/2020.

A título de ejemplo, pueden quedar incluidas en tales supuestos empresas de distribución cuya facturación del ejercicio 2019 alcance el 50% en operaciones con entidades dedicadas a la actividad hotelera.

- Empresas que dependan indirectamente de la actividad efectivamente desarrollada por las empresas con CNAE incluido en el Anexo.

A título de ejemplo, pueden citarse establecimientos comerciales o de restauración en zonas turísticas.

Las empresas de la letra b) deberán presentar una solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor, en los siguientes términos:

- La solicitud se presenta ante la autoridad laboral que resolvió favorablemente, bien por resolución expresa, bien por silencio administrativo positivo, el ERTE de fuerza mayor prorrogado. Puede encontrarse un modelo de solicitud en la página web de la Dirección General de Trabajo
- La solicitud deberá ir acompañada de una memoria justificativa no existiendo un modelo normalizado y único al respecto.

La empresa deberá comunicar a las personas trabajadoras su solicitud, y hacer entrega a la representación legal de los trabajadores, en caso de existir, de la memoria justificativa y documentación que la acompañe.

- Plazo: la solicitud deberá presentarse entre los días 5 y 19 de octubre.
- La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de 5 días, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Exoneraciones aplicables:

IMPORTANTE: 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.

Estas exoneraciones son incompatibles con las previstas para los ERTE de impedimento de desarrollo de actividad o de limitación de desarrollo normalizado.

N.º de trabajadores en situación de alta o asimilada a 29 de febrero	EXONERACIÓN
Menos de 50	85%
50 o más	75%

2. Expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (en adelante ETOP) (art. 3 RDL 30/2020).

2.1. Nuevos ERTE ETOP.

1. Todos los nuevos ERTE ETOP que se inicien a partir de 30 de septiembre podrán tramitarse siguiendo el procedimiento simplificado previsto en el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020.

2. Los nuevos ERTE ETOP se podrán tramitar mientras esté vigente el ERTE de FM COVID ya autorizado por la autoridad laboral. 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.

3. Las empresas y entidades que soliciten un nuevo ERTE ETOP deberán formular una 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 en el plazo de 15 días desde que se produzca situación legal de desempleo.

2.2. ERTE ETOP vigentes a fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 30/2020.

1. Los ERTE que ya se hayan tramitado seguirán estando vigentes hasta 31 de enero de 2021. En el caso de que el ERTE finalice durante el periodo de vigencia del Real Decreto Ley 30/2020, se podrá tramitar su prórroga siempre que se alcance acuerdo en el periodo de consultas.

2. La prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral conforme al procedimiento establecido en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, y con las especialidades incluidas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

3. Las empresas y entidades que estén aplicando un ERTE ETOP a fecha 30 de septiembre de 2020 deberán formular una nueva 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 antes del día 20 de octubre de 2020.

4. La duración de la prestación extraordinaria por desempleo reconocida a las personas trabajadoras se extenderá como máximo hasta el 31 de enero de 2021 y se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70% hasta 31 de enero de 2021 con las limitaciones que establece la norma.

2.3. Empresas con ERTE ETOP con derecho a exoneraciones en el pago de cuotas de la Seguridad Social.

Tendrán derecho a exoneraciones las siguientes empresas:

1. Empresas que transiten desde un ERTE de Fuerza Mayor a un ETOP, durante la vigencia del Real Decreto Ley 30/2020, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo del Real Decreto Ley 30/2020.
2. Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un ERTE de Fuerza Mayor a un ETOP, durante la vigencia del Real Decreto Ley 30/2020.
3. Empresas titulares de un ERTE ETOP (art. 23 RDL 8/2020) que hubieren transitado a él de un ERTE de Fuerza Mayor en virtud del Real Decreto-ley 24/2020, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas previstos en el Anexo del Real Decreto Ley 30/2020.

Exoneraciones aplicables:

IMPORTANTE: 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.

Estas exoneraciones son incompatibles con las previstas para los ERTE de impedimento de desarrollo de actividad o de limitación de desarrollo normalizado.

N.º de trabajadores en situación de alta o asimilada a 29 de febrero	EXONERACIÓN
Menos de 50	85%
50 o más	75%

3. Nuevos ERTE: Impedimento / Limitación (art. 2 RDL 30/2020).

3.1. ERTE de fuerza mayor por impedimento en el desarrollo de la actividad.

1. Podrán acogerse todas aquellas empresas y entidades que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, por nuevas restricciones o medidas de contención sanitarias adoptadas por autoridades españolas o extranjeras establecidas a partir de 1 de octubre de 2020.

Cabe acogerse a esta medida, inclusive en supuestos de reducción de jornada, siempre y cuando se acredite la ausencia de actividad.

En todo caso, se exige que no exista desarrollo de la actividad empresarial para acogerse a esta medida.

A título de ejemplo, y sin tener carácter exhaustivo, podrán solicitar la aplicación de esta medida:

- Aquellos establecimientos de zonas con mayores restricciones (“confinamiento”) impuestas por Resoluciones de la Consellera de Salut i Consum del Govern de les Illes Balears, dictadas a partir del 1 de octubre, que les impidan desarrollar su actividad.
- También podrían acogerse a la medida, establecimientos afectados por decisiones que pudieran establecer autoridades extranjeras, de países tales como Alemania o Reino Unido, sobre imposición de periodos de cuarentena para los viajeros que retornen de España, y ello impida desarrollar su actividad.

2. El ERTE de fuerza mayor por impedimento puede coexistir con el previo expediente de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, siempre y cuando no se formule renuncia expresa a este último.

3. Se requiere que se tramite un nuevo ERTE ante la autoridad laboral, siguiendo la tramitación del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET):

- Solicitud ante la autoridad laboral, conforme modelo publicado en la página web de la Direcció General de Treball i Salut Laboral del Govern de les Illes Balears. A la misma deberá adjuntarse una memoria justificativa de la causa, no existiendo un modelo normalizado y único al respecto.
- La autoridad laboral dictará resolución previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Las empresas o entidades deberán afectar al ERTE a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla y comunicarlo a la autoridad laboral conjuntamente con la solicitud.

Las empresas que tramiten este nuevo ERTE deberán presentar una nueva solicitud colectiva de prestaciones ante el SEPE para generar el derecho al pago de las prestaciones de sus personas trabajadoras. Se mantiene la cuantía de la prestación en un 70% de la base reguladora.

4. La duración del ERTE se mantiene en tanto duren las medidas impuestas por las autoridades gubernativas, hasta el máximo del 31 de enero de 2021.

5. En este caso las empresas tendrán reconocida una exoneración en sus cotizaciones durante el periodo de cierre de su centro de trabajo y como máximo hasta el 31 de enero de 2021.

ERTE	N.º de trabajadores en situación de alta o asimilada a 29 de febrero	EXONERACIÓN
Impedimento	Menos de 50	100%
	50 o más	90%

IMPORTANTE: sólo se aplicarán exoneraciones respecto de los trabajadores afectados por el ERTE por la suspensión o la reducción de jornada, no para los activos.

3.2. ERTE de Fuerza Mayor por Limitación en el desarrollo de la actividad como consecuencia de las medidas adoptadas.

1. Podrán acogerse a la medida las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad en alguno de sus centros de trabajo consecuencia de medidas adoptadas por autoridades españolas.

Cabe acogerse a esta medida, inclusive en supuestos de reducción de jornada, siempre y cuando se acredite la ausencia de actividad.

Las limitaciones pueden ser incluso anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 30/2020. Ahora bien, tan sólo pueden ser decisiones adoptadas por autoridades españolas. Recuerden que, en el caso de los ERTE de fuerza mayor por impedimento, las restricciones también pueden ser adoptadas por autoridades extranjeras.

A diferencia de lo que sucede con el ERTE de fuerza mayor por impedimento, en el ERTE de fuerza mayor por limitación no es necesario ver impedido el desarrollo de la actividad, sino que el mismo se haya visto limitado, reducido, por decisiones de autoridades españolas.

A título de ejemplo, y sin tener carácter exhaustivo, podrán solicitar la aplicación de esta medida aquellos establecimientos afectados por Resoluciones de la Consellera de Salut i Consum del Govern de les Illes Balears, en cuanto a medidas de aforo o restricciones horarias.

2. El ERTE de fuerza mayor por limitación puede coexistir con el previo expediente de fuerza mayor del artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, siempre y cuando no se formule renuncia expresa a este último.

3. Se requiere que se tramite un nuevo ERTE ante la autoridad laboral, siguiendo la tramitación del artículo 47.3 ET:

- Solicitud ante la autoridad laboral, conforme modelo publicado en la página web de la Direcció General de Treball i Salut Laboral del Govern de les Illes Balears. A la misma deberá adjuntarse una memoria justificativa de la causa, no existiendo un modelo normalizado y único al respecto.
- La autoridad laboral dictará resolución previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Las empresas o entidades deberán afectar al ERTE a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla y comunicarlo a la autoridad laboral conjuntamente con la solicitud.

Las empresas que tramiten este nuevo ERTE deberán presentar una nueva solicitud colectiva de prestaciones ante el SEPE para generar el derecho al pago de las prestaciones de sus personas trabajadoras. Se mantiene la cuantía de la prestación en un 70% de la base reguladora.

4. La duración del ERTE se mantiene en tanto duren las medidas impuestas por las autoridades gubernativas, hasta el máximo del 31 de enero de 2021.

5. En este caso las empresas tendrán reconocida una exoneración en sus cotizaciones durante el periodo de cierre de su centro de trabajo y como máximo hasta el 31 de enero de 2021.

ERTE	N.º de trabajadores en situación de alta o asimilada a 29 de febrero	Exoneració octubre	Exoneració noviembre	Exoneración diciembre	Exoneración enero
Limitació	Menys de 50	100%	90%	85%	80%
	50 o més	90%	80%	75%	70%

IMPORTANTE: sólo se aplicarán exoneraciones respecto de los trabajadores afectados por el ERTE por la suspensión o la reducción de jornada, no para los activos.

4. ERTE de fuerza mayor por Rebrote previstos en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 24/2020

4.1. ERTE de fuerza mayor por presentados con anterioridad al 30 de septiembre de 2020:

1. Se mantendrán vigentes hasta la finalización del hecho causante y como máximo hasta 31 de enero de 2021.

2. A efectos de exoneraciones en el pago de cuotas de la Seguridad Social, desde 1 de octubre de 2020, y hasta el 31 de enero de 2021, se aplicarán los siguientes porcentajes:

N.º de trabajadores en situación de alta o asimilada a 29 de febrero	EXONERACIÓN
Menos de 50	100%
50 o más	90%

3. Los trabajadores y trabajadoras continuarán percibiendo la prestación extraordinaria por desempleo vinculada al ERTE. Se mantiene la cuantía de la prestación en un 70% de la base reguladora.

4.2. No solicitud de ERTE de fuerza mayor por REBROTE antes del 30 de septiembre.

1. Aquellas empresas o entidades que no hayan podido solicitar un ERTE de fuerza mayor por REBROTE con anterioridad al 30 de septiembre de 2020 pero que vean impedido el desarrollo de la actividad económica en alguno o la totalidad de sus centros de trabajo, como consecuencia de la adopción de restricciones gubernativas de autoridades españolas con fecha anterior al 30 de septiembre de 2020, podrán solicitar un ERTE de fuerza mayor por limitación de actividad.

2. En este caso las exoneraciones en el pago de cuotas de la Seguridad Social que se podrá aplicar la empresa o la entidad serán las siguientes:

N.º de trabajadores en situación de alta o asimilada a 29 de febrero	Exoneración octubre	Exoneración noviembre	Exoneración diciembre	Exoneración enero
Menos de 50	100%	90%	85%	80%
50 o más	90%	80%	75%	70%

5. Nueva prestación extraordinaria para fijos discontinuos

Tal y como se acordó a la Mesa de Diálogo Social, se considera día 30/09/2020 como fecha de fin de temporada de los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos, lo que implica que las empresas pueden suspender los contratos laborales de estos trabajadores y así sacarlos de los ERTE y dejar de pagar las cuotas de la Seguridad Social correspondientes.

1. Beneficiarios

A partir de entonces y hasta el 31 de enero de 2021, los trabajadores fijos discontinuos tendrán derecho a una nueva prestación extraordinaria de desempleo. La prestación, que no consumirá el tiempo acumulado de paro, beneficiará a las personas trabajadoras fijas discontinuas de todos los sectores de las Islas Baleares.

Habrán dos tipos de beneficiarios:

Fijos discontinuos que se hayan visto afectados por un ERTE y que acaben su periodo de actividad (la temporada turística).

Fijos discontinuos que estén al paro y ya hayan agotado las prestaciones y subsidio o lo agoten antes de 31 de enero que se encuentren dentro de los supuestos siguientes del RDL 08/2020 (art. 26.5):

Que empezaron a trabajar y, a consecuencia de la COVID-19, pararon la actividad o;

Que no llegó a incorporarse debido a la COVID-19.

2. Cómo solicitarla

En el supuesto 1, es la empresa quien tiene que presentar una nueva solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, a partir de 15 días desde la finalización del periodo de actividad.

En el supuesto 2, si la persona está en paro antes de la aprobación del RDL 30/2020 es ella misma quien tiene que pedir la prestación a partir de 15 días desde la entrada en vigor del RDL.

3. Duración

La duración de la prestación depende del supuesto del que se trate. Si se trata del supuesto A, la prestación extraordinaria durará desde la salida del ERTE al día 31 de enero.

En el caso del supuesto B, se empezará a recibir la nueva prestación una vez se agote la prestación extraordinaria de 90 días prevista a la RDL 08/2020 hasta el 31 de enero, siempre que la persona beneficiaria se encuentre en paro y haya agotado todas las prestaciones contributivas.

Esta prestación se puede interrumpir si la persona beneficiaria reinicia la actividad. Si esto pasa, se tienen que distinguir dos situaciones:

- Si la persona trabajadora reinicia su actividad dentro de la empresa donde estaba de ERTE, será la misma empresa la que tiene que comunicar al SEPE la interrupción de la prestación, o;
- Si el beneficiario empieza a trabajar en una empresa distinta de donde estaba afectado por el ERTE o por cuenta propia es él mismo quien tiene que notificar al SEPE la interrupción.

El percibo de la prestación se reiniciará cuando la persona trabajadora vuelva a encontrarse en situación legal de desempleo antes del 31 de enero de 2021; la prestación es compatible con el trabajo a tiempo parcial, si bien el SEPE deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

En caso de que el trabajador empiece a trabajar por cuenta ajena en otra empresa a tiempo parcial, el SEPE restará la parte proporcional de la prestación.

4. Cuantía

Esta nueva prestación extraordinaria será del 70% de la Base Reguladora.

6. Salvaguarda del empleo

1. Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020 y en el artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, se mantendrán vigentes.

2. 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.

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

3. Del mismo modo, recordamos que no se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

7. Horas extraordinarias y nuevas externalizaciones de la actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en esta norma

1. No podrán realizarse horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTE regulados en el Real Decreto Ley.

2. Se exceptúan aquellos supuestos, en los que las personas trabajadoras de la empresa no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a las nuevas contrataciones o externalizaciones, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

El incumplimiento de las medidas descritas puede constituir infracciones de la empresa afectada sancionables por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ANEXO. Preguntas Frecuentes sobre nuevas medidas del RDL 30/2020

¿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, con silencio administrativo positivo.

¿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 todas 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 Ítem 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 la 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 una vez finalizado el plazo pactado por las partes?

Sí, se pueden prorrogar ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del ERTE, siempre que se llegue a un acuerdo 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 /20?

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, para aquellas empresas que reciban exoneraciones conforme a lo previsto en el RDL 30/2020, de 29 de septiembre, se abre un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo que comienza a contar desde la primera reincorporación al trabajo de un trabajador afectado por el ERTE. o desde que finalizara el anterior compromiso del empleo de ser esa fecha posterior.

