

Octubre 2020

Alerta informativa

Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo

Raúl García González
Socio responsable del Área Laboral EY

Isabel Merenciano
Socia Directora del Área Laboral EY
Comunidad Valenciana y Murcia

Introducción

En la presente alerta se analizan las novedades laborales del “*Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo*”, que reflejan el contenido del III Acuerdo en defensa del empleo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales más representativos, el cual contiene relevantes regulaciones, entre otras, sobre a la ampliación de los ERTE y las ayudas a autónomos hasta el 31 de enero de 2021.

Este Real Decreto-ley 30/2020, entra en vigor el día 30 de septiembre.

I. ERTE por fuerza mayor vigente

¿Qué sucede con los ERTE´s por fuerza mayor vigentes a la entrada en vigor de la norma?

Se prorrogan automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.

La fecha del ERTE y la norma de aplicación determinarán el régimen de beneficios en materia de Seguridad Social.

II. ERTE por impedimento o limitación de actividad

ERTE por impedimento

¿A qué supuesto aplica?

Empresas de cualquier sector de actividad que vean impedido el desarrollo de su actividad como consecuencia de nuevas restricciones adoptadas a partir del 1 de octubre por autoridades españolas o extranjeras.

La empresa debe haber implementado un ERTE por fuerza mayor, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

El beneficio empresarial se materializa en exoneraciones por cotizaciones a la Seguridad Social.

¿Cuáles son los beneficios en materia de Seguridad Social?

La exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los siguientes porcentajes:

Empresas	Durante periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021
Menos de 50 trabajadores*	100 %
50 trabajadores o más*	90 %

* A fecha 29 de febrero de 2020

ERTE por limitación de actividad

¿A qué supuesto aplica?

Empresas de cualquier sector de actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad como consecuencia de decisiones adoptadas por las autoridades españolas, podrán beneficiarse de las exenciones en Seguridad Social que se mencionan, desde la entrada en vigor del RD-ley (30 de septiembre).

La empresa debe haber implementado un ERTE por fuerza mayor, de conformidad con lo previsto en el artículo 47 apartado 3 ET.

El beneficio empresarial, se materializa en exoneraciones por cotizaciones a la Seguridad Social.

¿Cuáles son los beneficios en materia de Seguridad Social?

La exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los siguientes porcentajes:

Empresas	Oct	Nov	Dic	Ene
Menos de 50 trabajadores*	100 %	90%	85%	80 %
50 trabajadores o más*	90 %	80%	75%	70 %

* A fecha 29 de febrero de 2020

¿Cuáles son los requisitos de comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)?

- ▶ Las exenciones se aplicarán previa solicitud por la empresa.
- ▶ La empresa debe presentar una declaración responsable respecto de cada código de cotización y mes de devengo.
- ▶ La declaración responsable se debe presentar antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas.
- ▶ Las comunicaciones deben efectuarse a través del sistema RED.

¿Qué efectos generan las exenciones de cotización a las personas trabajadoras?

No tienen ningún efecto, ya que se considera como efectivamente cotizado a todos los efectos.

III. ERTE ETOP vinculados a la Covid-19

ERTE ETOP vigente a la fecha de entrada en vigor del RD-ley

Continuarán rigiéndose por la comunicación final de la empresa y hasta el término de la misma.

Cabe la prórroga del ERTE ETOP, durante la vigencia del presente RD-ley, previo acuerdo suscrito con los representantes de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 del RD-ley 8/2020.

ERTE ETOP suscrito tras la entrada en vigor del presente RD-ley hasta el 31 de enero

A estos nuevos ERTE´s le resultará de aplicación lo previsto en el artículo 23 del RD-ley 8/2020.

¿Qué conexión tiene con los ERTE´s por fuerza mayor vigentes o prorrogados por este RD-ley?

Se podrá iniciar la tramitación de un ERTE ETOP, estando vigente un ERTE por fuerza mayor.

Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización del ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá hasta la fecha de efectos de este.

IV. ERTE´s en empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación de empleo y una reducida tasa de actividad

¿A qué supuesto aplica?

Empresas que cumplen los siguientes requisitos:

- ▶ Que tengan un ERTE prorrogado de forma automática hasta el 31 de enero de 2021.

- ▶ Que desarrolle una actividad, cuyo CNAE esté previsto en el Anexo del RD-ley.

El código CNAE es el que se utiliza para la determinación de los tipos de cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

Alguno de los CNAE´s que figuran en el Anexo son a modo de ejemplo, operadores turísticos, agencias de viajes, transporte aéreo, gestión de salas de espectáculos, comercio al por menos de ordenadores, organización de convenciones, hoteles, transporte terrestre de pasajeros, actividades de impresión y artes gráficas, parques de atracciones y parques temáticos, alquileres de automóviles, fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico, etc.

Empresas con ERTE´s prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, cuyo negocio dependa indirectamente y en su mayoría de las empresas mencionadas en el Anexo del RD-ley o forman parte de la cadena de valor de estas.

¿Qué se entiende por integrantes de la cadena de valor?

Dos tipos de empresas:

- ▶ Empresas cuya facturación durante el 2019 se haya generado al menos en un 50% en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en el Anexo del RD-ley.
- ▶ Empresas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en el Anexo del RD-ley.

¿Cómo se acredita la declaración de empresa dependiente?

Mediante solicitud dirigida a la autoridad laboral que haya tramitado el ERTE prorrogado, a la que se acompañará una memoria explicativa de la concurrencia de las causas justificativas de la citada dependencia.

La solicitud deberá ser presentada entre el 5 y el 19 de octubre de 2020.

La Autoridad Laboral deberá resolver en un plazo de 5 días, transcurrido el cual la empresa podrá entender estimada la solicitud.

¿Qué tipo de empresas/ERTE se puede beneficiar de las exenciones en Seguridad Social?

- ▶ Empresas que prorroguen automáticamente un ERTE por fuerza mayor según este RD-ley y tengan la consideración de perteneciente a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE´s y una reducida tasa de recuperación de actividad.
- ▶ Empresas que transiten de un ERTE de fuerza mayor a un ERTE ETOP, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNEA del Anexo del RD-ley.
- ▶ Empresas con un ERTE ETOP suscrito con anterioridad al 27 de junio 2020, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNEA del Anexo del RD-ley.
- ▶ Empresas con un ERTE por fuerza mayor que transiten a un ERTE ETOP, y hayan sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor.

¿A qué colectivos afectan las exenciones en materia de Seguridad Social?

Las exenciones se aplican a los siguientes supuestos:

- ▶ Respecto de las personas trabajadoras que reinicien la actividad en los siguientes tramos temporales:
 - ▶ A partir del 1 de octubre 2020.
 - ▶ A partir del 13 de mayo, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.2.a) del RD-ley 18/2020.
- ▶ Respecto de las personas trabajadoras que tengan la actividad suspendida entre el 1 de octubre 2020 y el 31 de enero 2021.

¿Cuáles son las bonificaciones en materia de Seguridad Social?

Empresas	Oct	Nov	Dic	Ene
Menos de 50 trabajadores*	85%	85%	85%	85%
50 trabajadores o más*	75%	75%	75%	75%

* A fecha 29 de febrero de 2020

V. Requisitos empresariales en relación con los ERTE por fuerza mayor y los ERTE por causas ETOP

Paraísos fiscales. Las empresas que tengan su domicilio fiscal en territorios calificados como paraíso fiscal de conformidad con la normativa vigente no podrán acogerse a los ERTE´s de fuerza mayor o por causas ETOP, en los términos previstos en esta norma.

Reparto de dividendos. Las empresas de más de 50 personas trabajadoras que apliquen un ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP en los términos previstos en esta norma, y que conlleve el disfrute de recursos públicos destinados a los mismos, no podrán repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal de la aplicación del ERTE, excepto si se devuelve la parte correspondiente a la exoneración de cuotas a la Seguridad Social.

El ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos no se tendrá en cuenta a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

VI. Compromiso de mantenimiento de empleo

Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la DA 6ª del RD-ley 8/2020, y en el artículo 6 del RD-ley 24/2020, se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

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.

VII. Limitaciones de la empresa que aplica un ERTE de los previstos en este RD-ley

La empresa no podrá:

- ▶ Realizar horas extraordinarias.
- ▶ Establecer nuevas externalizaciones de actividad.
- ▶ Concertar nuevas contrataciones de forma directa o indirecta.

Las citadas prohibiciones pueden ser exceptuadas por razones de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información a los representantes de las personas trabajadoras.

El incumplimiento de las citadas restricciones puede suponer una infracción administrativa sancionable.

VIII. Prohibición despidos Covid-19

Se prorroga la vigencia hasta el 31 de enero de 2021 la prohibición de despidos basados en la fuerza mayor, las causas económicas, organizativas, técnicas o de producción en las que se ampara la suspensión de contratos de conformidad con lo previsto en los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020.

IX. Medidas extraordinarias de protección de desempleo

Se prorrogan hasta el 31 de enero de 2021 las medidas de protección de desempleo anudadas a los ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas, con ciertas excepciones. Por ejemplo, el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo pasará a computar a los efectos de consumir los periodos de percepción establecidos.

Se establecen determinadas obligaciones de comunicación a la entidad gestora de las prórrogas (nueva solicitud) y desafectaciones de trabajadores.

La norma establece determinadas especialidades en materia de prestaciones por desempleo a favor de personas con contrato fijo discontinuo, trabajo a tiempo parcial y personal afectado por un ERTE sin derecho a la prestación de desempleo.

X. Trabajadores autónomos

Se contemplan dos tipos de prestaciones:

Prestación extraordinaria por cese de actividad por suspensión temporal de toda actividad, derivada de resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación de la COVID-19

A partir del 1 de octubre los trabajadores autónomos obligados a suspender todas sus actividades, tienen derecho a una prestación económica, cuyas principales características entre otras son las siguientes:

- ▶ El autónomo debe estar afiliado y en alta al menos 30 días antes de la fecha de resolución de la actividad, y estar al corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social.
- ▶ Cuantía: 50% de la base mínima de cotización, que podrá aumentar en función de las cargas familiares.
- ▶ Durante el tiempo de suspensión se mantendrá de alta en el régimen especial, estando exonerado de cotización.
- ▶ La prestación es incompatible con la percepción de una retribución derivada de trabajo por cuenta ajena, excepto si la misma es inferior a 1,25 veces el salario mínimo interprofesional (SMI).
- ▶ El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad futuros.

Prestación extraordinaria por cese de actividad

¿A qué trabajadores autónomos se dirige esta prestación?

- ▶ Estar dado de alta como trabajador autónomo antes del 1 de abril 2020 y al corriente de pago.
- ▶ No tener derecho a la prestación por cese de actividad compatible con el trabajo por cuenta ajena ni derecho a las prestaciones previstas en el artículo 9 del RD-ley 24/2020.

- ▶ No tener ingresos procedentes de la actividad por cuenta propia durante el último trimestre superiores al SMI.
- ▶ Sufrir en el 4º trimestre del 2020, una reducción de ingresos de al menos el 50% con relación a los ingresos habidos en el primer trimestre del 2020.

Las principales características son las siguientes:

- ▶ Cuantía: 50% de la base mínima de cotización, que podrá aumentar en función de las cargas familiares.
- ▶ Duración: comenzará a devengarse a partir del 1 de octubre, durante un plazo de 4 meses.
- ▶ La prestación es incompatible con la percepción de una retribución derivada de trabajo por cuenta ajena, excepto si la misma es inferior a 1,25 veces el salario mínimo interprofesional (SMI).
- ▶ El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad futuros.
- ▶ Los trabajadores autónomos que perciban esta prestación y no estuvieran cotizando por cese de actividad vendrán obligados a cotizar por este concepto a partir del mes siguiente en que finalice la percepción de la prestación.

Puede consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#)

Para cualquier información adicional con respecto a esta alerta, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Oficina de Madrid

Raúl Luis García González

RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com

Eva Sainz Cortadi

Eva.sainzcortadi@es.ey.com

Gracia Rivas Hernández

Gracia.rivashernandez@es.ey.com

Miguel Prado Agudo

Miguel.prado.agudo@es.ey.com

Nicolás Chacón Rodríguez

Nicolas.chacongonzalez@es.ey.com

Alicia Diaz Marques

Alicia.diazmarques@es.ey.com

Carlos Puente Sanchidrian

Carlos.puente.sanchidrian@es.ey.com

Paula Heras Morón

Paula.HerasMoron@es.ey.com

Oficina de Barcelona

Ana Riera Fernández

Ana.rierafernandez@es.ey.com

Tamara Peyreto Cuellar

Tamara.peyretocuellar@es.ey.com

Oficina de Valencia

Isabel Merenciano Gil

Isabel.merenciano.gil@es.ey.com

Juan Alberto Tormos Pérez

Juan.alberto.tormos.perez@es.ey.com

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2020 Ernst & Young Abogados, S.L.P.
Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/+EYSpain)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey/)