

LOS ERTE Y EL REAL DECRETO – LEY 30/2020 de 30 sept.

Comentarios al Real Decreto-ley 30/2020, publicado en el BOE el 30 de septiembre:

A) Para las empresas que ya tienen un ERTE FM vigente

- De conformidad con el art.1: “Los **expedientes de regulación temporal de empleo vigentes**, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se **prorrogarán automáticamente** hasta el 31 de enero de 2021”.
- Hay que analizar con detalle la Disposición Adicional Primera y ver si la empresa entra de algunos de los supuestos:
 1. Si es una de las “empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad”, que son las del ANEXO.
 2. Si no es una empresa del punto 1, confirmar si la empresa “integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente de las del ANEXO” según la definición fijada: “**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 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**”.
 3. Para ello, importante el plazo desde el 5 al 19 de octubre: “La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá ser presentada entre los días 5 y 19 de octubre de 2020 y se tramitará y resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento (ver DA1ª)”.
 4. Con respecto a las exoneraciones de cuota, sólo se beneficiarán de ellas las empresas cuyos CNAE se encuentren entre los previstos en el Anexo del RDL 30/2020 o si el negocio (calificadas como

dependientes o integrantes de la cadena de valor) depende de empresas incluidas en esos CNAE (empresas cuya facturación, durante 2019, se haya generado al menos en un 50% en operaciones realizadas de forma directa con empresas cuyo CNAE estén en el Anexo y requiere de un procedimiento ante la AL para su reconocimiento).

Las exoneraciones de cuota serán las siguientes:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: exoneración del 85% para octubre, noviembre, diciembre y enero.
- Empresas con 50 trabajadores o más de 50 trabajadores: exoneración del 75% para octubre, noviembre, diciembre y enero.

B) Para las empresas que NO tienen un ERTE FM vigente y tienen o no un ERTE ETOP

Atención a los siguientes artículos:

- Art. 2: Expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad. Esto es, “**ERTE por impedimento**” o “**ERTE por limitaciones**”. Ambos serían una “subespecie de ERTE Fuerza Mayor”.
 - i) ERTE por IMPEDIMENTO: para empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas por autoridades -españolas o extranjeras- a partir del 1 de octubre de 2020:

Las empresas que se acojan a esta nueva modalidad de ERTE, podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones de cuota:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: exoneración del 100%
 - Empresas con 50 trabajadores o más de 50 trabajadores: exoneración del 90%.
- ii) ERTE por LIMITACIONES: para empresas que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad por consecuencia de

decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas a partir del 1 de septiembre de 2020.

Las empresas que se acojan a esta nueva modalidad de ERTE, podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones de cuota:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: exoneración del 100% en el mes de octubre, del 90% en el mes de noviembre, del 85% en el mes de diciembre y del 80% en el mes de enero.
 - Empresas con 50 trabajadores o más de 50 trabajadores: exoneración del 90% en el mes de octubre, del 80% en el mes de noviembre, del 75% en el mes de diciembre y del 70% en el mes de enero.
- iii) En ambos ERTE -de impedimento y de limitaciones- la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial (art. 273.2 LGSS) y al relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

La tramitación de las indicadas exenciones se llevará a cabo como hasta el momento:

- A instancia de la empresa, previa identificación de las personas trabajadoras y período de suspensión/reducción y previa presentación de la declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.
 - La renuncia expresa al ERTE determina la finalización de las exenciones desde la fecha de efectos de la misma.
 - Para las personas trabajadores, el período incluido en estas exenciones se seguirá considerando como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- Art. 3. **ERTE ETOP**. Sigue vigente el procedimiento expreso del art. 23 RDL 8. Es igual a la regulación que la del art. 2 RDL 24/2020, pero incorporando, como novedad, la posibilidad de prórroga (sin necesidad de negociar uno nuevo) en el apartado 4:

“No obstante, *cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del presente real decreto-ley, en los términos previstos en este apartado, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.*

Esta prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo”.

Este punto es interesante, pues agiliza mucho, pero está redactado de forma no clara. ¿Acuerdo en el periodo de consultas? Si ese periodo de consultas ya se negoció hace varios meses. A no ser que, como alternativa, quepa convocar a la comisión negociadora del ERTE en vigor, sólo para acordar la prórroga. Este punto habrá que aclararlo en los próximos días.

- Respecto de las exoneraciones de cuota, podrán aplicarse exoneración de cuotas si son empresas Clasificadas en los CNAE del Anexo del RD-ley 30/2020 o han sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor de empresas con CNAE del Anexo.

Las exoneraciones de cuota serán las siguientes:

- Empresas de menos de 50 trabajadores: exoneración del 85% para octubre, noviembre, diciembre y enero.
- Empresas con 50 trabajadores o más de 50 trabajadores: exoneración del 75% para octubre, noviembre, diciembre y enero.

Por último, lo más importante a destacar:

- **Se extiende el art. 2** (y el art. 5 de suspensión de contratos temporales) **del RDL 9/2020** y, por ello, si se hacen despidos colectivos (ERE) o despidos objetivos individuales están condenados a la improcedencia

directa (incluso algún riesgo, según algunas sentencias que no compartimos el criterio, de nulidad). Hasta el 31 de enero de 2021.

- La **Disposición Adicional 6ª del RDL 8**. No se aclaran ninguna de las dudas y ambigüedades. Seguimos en el mismo punto. Eso sí: atención al **art. 5.2 que es un nuevo plazo de 6 meses de salvaguarda del empleo**: *“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 1, el inicio del periodo previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado”*.

José M. F. Mota

Director Área Laboral

jm.fmota@maabogados.com

T. 91 4516157