

Madrid, 1 de octubre de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas  
Directores de centros

**EC11460**

## **EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO VINCULADOS A LA COVID-19**

Estimados amigos:

En el BOE del pasado día 30 de septiembre de 2020 se publicó el *Real Decreto Ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo*. Os adjuntamos el enlace:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/09/30/pdfs/BOE-A-2020-11416.pdf>

Este Real Decreto Ley recoge el tercer Acuerdo Social en Defensa del Empleo suscrito por los Agentes Sociales y el Gobierno para la adopción de medidas que permitan hacer frente a los efectos negativos, que sobre las empresas y el empleo generan la situación de emergencia sanitaria causada por la COVID-19.

A continuación, os informamos de los aspectos más importantes de esta nueva norma.

### **I.- ERTE POR IMPEDIMENTO DE DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.**

Las 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 las autoridades, a partir del 1 de octubre de 2020 podrán acogerse a este tipo de ERTE. La tramitación se realizará según lo establecido en el art. 47.3 del ET, y se fijan los siguientes porcentajes de exención de cotización empresarial a la Seguridad Social:

- 1) Empresas de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2019: 100% desde el momento del cierre y hasta 31 de enero de 2021.
- 2) Empresas de más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2019: 90% durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

## **II.- ERTE POR LIMITACIÓN NORMAL DEL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.**

Las empresas que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades podrán beneficiarse desde el 30 de septiembre de 2020 de los siguientes porcentajes de exoneración en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social:

- 1) Empresas de menos de 50 trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020: 100% (octubre), 90% (noviembre), 85% (diciembre) y 80% (enero).
- 2) Empresas de más de 50 trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020: 90% (octubre), 80% (noviembre), 75% (diciembre) y 70% (enero).

La empresa deberá presentar un ERTE de fuerza mayor por limitaciones, de acuerdo con lo previsto en el art. 47.3 ET.

## **III.- EXONERACIONES EN LOS ERTE POR IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN DE LA ACTIVIDAD.**

Las exoneraciones en la cotización se aplican por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y del periodo de la suspensión o reducción de jornada, así como de la declaración responsable respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo. La declaración hará referencia a la resolución de la autoridad laboral emitida de forma expresa o por silencio administrativo.

La declaración responsable se deberá presentar antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondientes al periodo de devengo de cuotas sobre el que tenga efectos esta declaración.

La renuncia expresa al ERTE determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de la renuncia, debiéndose comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral. La presentación de la declaración responsable y la renuncia al ERTE deberán realizarse a través del sistema RED.

## **IV.- ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN (ETOP).**

A los ERTE por causas ETOP vinculados a la COVID-19 iniciados desde el 30 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021, les será de aplicación lo establecido en el art. 23 del Real Decreto Ley 8/2020.

La tramitación de estos ERTE podrá iniciarse mientras esté vigente uno de fuerza mayor. Si un ERTE por causas ETOP vinculado a la COVID-19 se inicia tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor del art. 22 del Real Decreto Ley 8/2020 sus efectos se retrotraen a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

A los ERTE por causas ETOP vigentes a 30 de septiembre de 2020 les seguirá siendo de aplicación lo establecido en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Cabe la prórroga de un ERTE por causa ETOP que finalice durante la vigencia del RDL 30/2020 siempre que exista acuerdo en el periodo de consultas.

## **V.- ERTE POR FUERZA MAYOR Y CAUSAS ETOP (ARTS. 22 Y 23 RDL 8/2020).**

Se prorrogan hasta el 31 de enero de 2020 los ERTE de suspensión de contratos y reducción de la jornada por causa de fuerza mayor regulados en el art. 22 del RDL 8/2020. Las empresas afectadas por esta prórroga y aquellas que tengan autorizado un ERTE basado en el art. 23 del RDL 8/2020 a fecha 30 de septiembre de 2020 deberán formular una solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes de 20 de octubre de 2020.

En los casos de ERTE por causas ETOP previsto en el art. 23 del RDL 8/2020, en los que la decisión empresarial se comunique a la autoridad laboral con posterioridad al 30 de septiembre de 2020, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestación por desempleo en el modelo establecido por el SEPE. La duración de la prestación reconocida se extenderá como máximo hasta el 31 de enero de 2021.

La prestación por desempleo reconocida por ERTE vinculado a la COVID-19 se determinará aplicando a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente el 70% hasta el 31 de enero de 2021.

## **VI.- LIMITACIONES Y PROHIBICIONES. SALVAGUARDA DE EMPLEO.**

Se mantiene hasta 31 de enero de 2021 la prohibición de despedir y de extinción de los contratos por las causas en las que se ampararon los ERTE vinculados a la COVID-19, así como la suspensión de los contratos temporales de las personas afectadas por el ERTE.

Los compromisos de mantenimiento del empleo durante 6 meses desde la reanudación de la actividad de la empresa en ERTE se mantienen vigentes en todos sus términos.

Las empresas que en virtud de lo establecido en el presente RDL 30/2020 reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social quedarán obligadas a un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo. Si la empresa estuviera afectada por un compromiso previo de mantenimiento del empleo, el nuevo periodo se iniciará una vez que haya terminado el compromiso anterior.

No se podrán realizar horas extraordinarias, llevarse a cabo externalizaciones de la actividad, ni realizarse nuevas contrataciones durante la aplicación de los ERTE. De esta prohibición se exceptúa los supuestos en los que, por formación,

capacitación u otras razones justificadas y objetivas no pueda cumplirse la misma, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores.

## **VII.- TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.**

Se reconoce una prestación extraordinaria para personas con carácter fijo discontinuo, así como para los trabajadores fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo teórico de actividad, por un ERTE derivado del COVID-19, cuando dejen de estar afectados por el expediente al alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado dicho periodo de actividad.

Igualmente se reconocerá la prestación extraordinaria a los trabajadores fijos discontinuos, así como a los trabajadores fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas beneficiarios de las medidas previstas en las letras b) a d) del art. 25.6 del RDL 8/2020, siempre que una vez agotadas continúen desempleados sin derecho a prestaciones contributivas o asistenciales, o las agoten antes del 31 de enero de 2021.

La duración de esta prestación extraordinaria se extenderá desde la finalización de la medida recogida en el art. 25.6 del RDL 8/2020 de la que haya sido beneficiaria, hasta el 31 de enero de 2021. La prestación se podrá interrumpir por la reincorporación temporal del trabajador a su actividad.

Esta prestación se abonará por periodos mensuales y en idéntica cuantía que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido.

## **VIII.- COMPATIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO CON EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL.**

Desde el 30 de septiembre de 2020 cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en los ERTE recogidos en el RDL 30/2020 se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

Se aplicará este mismo criterio para compensar a los trabajadores que se hubieran encontrado en esta situación en el periodo anterior y se les hubiera deducido la cuantía correspondiente al tiempo trabajado. Dicha compensación se abonará en un solo pago, previa solicitud del interesado a través de la sede electrónica del SEPE.

## **IX.- FORMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES INCLUIDOS EN ERTE.**

Los trabajadores que se encuentren en ERTE por las causas derivadas de la COVID-19 tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

## **X.- EMPRESAS CON ELEVADA TASA DE COBERTURA POR ERTE Y REDUCIDA TASA DE ACTIVIDAD.**

Las empresas que pertenezcan a sectores considerados como afectados por una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad (sus CNAE aparecen recogidos en el Anexo del RDL 30/2020) podrán aplicar determinadas exoneraciones en las cotizaciones a la Seguridad Social. Entre los CNAE recogidos en el RDL ninguno pertenece al sector educativo.

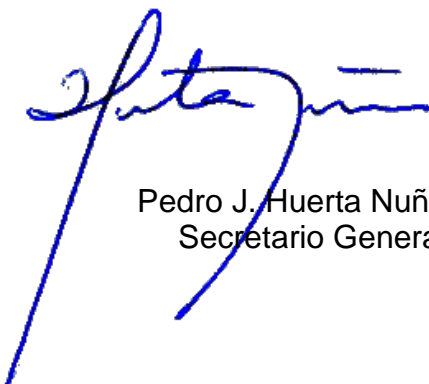
También se extienden las exoneraciones y prórrogas automáticas de los ERTE a empresas cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas cuya actividad se encuentre en el listado de CNAE recogidos en el RDL.

## **XI.- ENTRADA EN VIGOR.**

El Real Decreto-Ley 30/2020 entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOE, es decir el 30 de septiembre de 2020.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo,

  
Pedro J. Huerta Nuño  
Secretario General

*Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales*