



Boletín semanal

Boletín nº38 06/10/2020

NOTICIAS

¿Cómo te afecta la cotización por ingresos reales si eres autónomo? Estos son los cambios en tu cuota

La base mínima de cotización se podría duplicar hasta los 1.839 euros para quienes tengan ingresos netos por encima de 70.000 euros ...

El Gobierno estudia recortar bonificaciones de los planes de pensiones y modificar tipos reducidos del IVA.

El Gobierno está estudiando recortar las bonificaciones de los planes de pensiones individuales y trabaja en la modificación de los tipos reducidos...

Hacienda da barra libre de gasto a las regiones y les costeará 13.500 millones de déficit.

cincodias.elpais.com 05/10/2020

Seguridad Social se reúne el 13 de octubre con agentes sociales para abordar las pensiones.

eleconomista.es 06/10/2020

El Supremo avala un despido de una trabajadora de baja por la geolocalización del coche de empresa.

cincodias.elpais.com 05/10/2020

El fisco deja de exigir el modelo de información fiscal sobre pisos turísticos tras el fallo del Supremo.

cincodias.elpais.com 06/10/2020

FORMACIÓN

Cómo evitar inspecciones con los gastos de viaje y dietas

Conoce todos los aspectos a tener en cuenta sobre los gastos de viaje y dietas con el objetivo de evitar posibles procedimientos de inspección ...

COMENTARIOS

Los ERTES por causas objetivas (ERTEs ETOP) a partir del 1 de Octubre de 2020.

Analizamos cómo queda la regulación de los ERTEs por causas objetivas tras el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo

Extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador: procedente. Retrasos continuados y persistentes en el pago del salario.

Irrelevancia de la situación de concurso de la empresa, de la falta de reclamación anterior de los trabajadores y de la existencia de acuerdos colectivos posteriores a la demanda.

NOVEDADES LEGISLATIVAS

JEFATURA DE ESTADO - Medidas sociales (BOE nº 259 de 30/09/2020)

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

CONSULTAS TRIBUTARIAS

Consideración como gasto deducible en el IS la sustracción indebida por trabajador de dinero de la empresa.

Consulta DGT V2671-20. Un trabajador de la sociedad ha sustraído indebidamente dinero de la cuenta bancaria de la sociedad. Este trabajador...

AGENDA

Agenda del Contable

Consulte los eventos y calendario para los próximos días.

ARTÍCULOS

Posibilidades en la Prórroga hacia los nuevos ERTes aplicables hasta 31.01.2020.

El Real Decreto-ley 30/2020 ha abierto una "nueva etapa" en la gestión laboral y estratégica que deben acometer las empresas para transitar por...

CONSULTAS FRECUENTES

¿La obligación de salvaguarda del empleo por las exoneraciones en los ERTes se ha ampliado 6 meses más?

El Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, establece un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo para las empresas que reciban exoneraciones por los nuevos ERTes.

FORMULARIOS

Acta de fin del periodo de consultas para tramitar la prórroga del Expediente de Regulación Temporal de Empleo por CORONAVIRUS

Modelo de Acta de fin del periodo de consultas para tramitar la prórroga del Expediente de Regulación Temporal de Empleo por CORONAVIRUS, conforme al Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

La mejor AYUDA para el Asesor y el Contable: contrata nuestro SERVICIO PYME

La mejor AYUDA para el Asesor y el Contable: contrata nuestro SERVICIO PYME
Manuales - Contratos - Jurisprudencia - Legislación - Formación - Herramientas de Cálculo - Formularios - Casos Prácticos - Libros Gratis - Y mucho más...

Bienvenido al Cielo del Contable

CONSÍGUELO TODO

- Manuales
- Contratos
- Jurisprudencia
- Legislación

- Formación
- Herramientas de Cálculo
- Formularios
- Casos Prácticos

PRUÉBALO 1 MES GRATIS

Prueba YA la mejor ayuda para el Asesor y el Contable por sólo 21€ + IVA [MÁS INFORMACIÓN](#)

Super Contable.com

Boletín nº38 06/10/2020

Consideración como gasto deducible en el IS la sustracción indebida por trabajador de dinero de la empresa.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V2671-20. Fecha de Salida - 24/08/2020

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

La sociedad consultante se dedica a la actividad de distribución de recambios de automóviles.

Un trabajador de la sociedad ha sustraído indebidamente dinero de la cuenta bancaria de la sociedad. Este trabajador desempeñaba funciones de responsable del departamento de contabilidad y financiero de la sociedad, teniendo acceso -en el ejercicio de sus funciones y teniendo poderes para ello- a la operativa de las cuentas corrientes de la sociedad. Este trabajador no ostentaba ningún cargo en el consejo de administración de la sociedad. No era socio de la sociedad, ni familiar de ninguno de los socios. No se trata de una parte vinculada con la sociedad. Según se manifiesta en el escrito de consulta, la sociedad ostenta un derecho de crédito frente al trabajador.

Estas sustracciones indebidas se produjeron durante el período de julio de 2012 a enero de 2018. Y la sociedad no tuvo conocimiento de dichos robos hasta marzo de 2018 fecha en la que, tras la renuncia al puesto de trabajo por parte del trabajador y habiendo sido sustituido este, se detecta el desfalco producido en los

En la investigación de las cuentas bancarias realizada por la sociedad, se ha detectado que el trabajador ha realizado varias transferencias de fondos de las cuentas de la sociedad a sus cuentas personales sin ninguna justificación ni autorización, desconocidas por los administradores, y además ha falsificado la documentación y la información contable y financiera que regularmente presentaba al consejo de administración de la compañía. Ante estos hechos, en fecha 6 de abril de 2018 la sociedad presenta la correspondiente denuncia del robo ante la policía.

En el mes de junio de 2018 la sociedad ha presentado ante el juzgado de instrucción la correspondiente querrela criminal y reclamación del total importe del robo realizado por el trabajador.

El propio trabajador fue citado en el juzgado para prestar declaración y confesó haberse apropiado indebidamente de dinero de la sociedad. En su declaración, el trabajador declaró no estar en posesión del dinero sustraído debido a una supuesta ludopatía que se concreta en una adicción a la operativa en valores.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Criterio sobre la consideración como gasto deducible de la pérdida por deterioro del crédito contra el trabajador, atendiendo a la más que improbable recuperación del dinero sustraído, así como su imputación temporal. En concreto:

- Si se consideran cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 13.1.d) de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, y por tanto el deterioro del crédito que ostenta la sociedad frente al trabajador sería fiscalmente deducible.
- En caso afirmativo, en qué momento resultaría fiscalmente deducible el deterioro del crédito, si en el ejercicio 2018 (año de interposición de la denuncia y de la presentación de la acusación particular de la sociedad en el proceso penal) o en el ejercicio en que se dicte sentencia firme en el proceso y el crédito se declare totalmente incobrable.

El artículo 10.3 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (en adelante, LIS), establece que:

“3. En el método de estimación directa, la base imponible se calculará, corrigiendo, mediante la aplicación de los preceptos establecidos en esta Ley, el resultado contable determinado de acuerdo con las normas previstas en el Código de Comercio, en las demás leyes relativas a dicha determinación y en las disposiciones que se dicten en desarrollo de las citadas normas.”

A su vez, el artículo 11 de la LIS establece que:

“1. Los ingresos y gastos derivados de las transacciones o hechos económicos se imputarán al período impositivo en que se produzca su devengo, con arreglo a la normativa contable, con independencia de la fecha de su pago o de su cobro, respetando la debida correlación entre unos y otros.

(...)

3. 1.º No serán fiscalmente deducibles los gastos que no se hayan imputado contablemente en la cuenta de pérdidas y ganancias o en una cuenta de reservas si así lo establece una norma legal o reglamentaria, a excepción de lo previsto en esta Ley respecto de los elementos patrimoniales que puedan amortizarse libremente o de forma acelerada.

Los ingresos y los gastos imputados contablemente en la cuenta de pérdidas y ganancias o en una cuenta de reservas en un período impositivo distinto de aquel en el que proceda su imputación temporal, según lo previsto en los apartados anteriores, se imputarán en el período impositivo que corresponda de acuerdo con lo establecido en dichos apartados. No obstante, tratándose de gastos imputados contablemente en dichas cuentas en un período impositivo posterior a aquel en el que proceda su imputación temporal o de ingresos imputados en las mismas en un período impositivo anterior, la imputación temporal de unos y otros se efectuará en el período impositivo en el que se haya realizado la imputación contable, siempre que de ello no se derive una tributación inferior a la que hubiere correspondido por aplicación de las normas de imputación temporal

(...)"

A efectos de analizar el tratamiento fiscal aplicable al caso planteado en el escrito de consulta, resulta preciso conocer el tratamiento contable del mismo, para lo cual este Centro Directivo ha solicitado informe al Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas (ICAC), el cual, en informe de 17 de febrero de 2020, ha establecido lo siguiente:

"(...)

II. Informe del ICAC

(...)

(...) a continuación se recogen unas breves observaciones sobre una posible interpretación de las cuestiones planteadas.

En primer lugar, el registro contable de las operaciones debe realizarse aplicando obligatoriamente los principios contables recogidos en el Marco Conceptual de la Contabilidad (MCC) incorporados en la primera parte del Plan General de Contabilidad (PGC) aprobado por Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, y en particular hay que tener en cuenta la definición de activos y gastos que establece el propio MCC, en los siguientes términos:

Activos: bienes, derechos y otros recursos controlados económicamente por la empresa, resultantes de sucesos pasados, de los que se espera que la empresa obtenga beneficios o rendimientos económicos en el futuro.

()

Gastos: decrementos en el patrimonio neto de la empresa durante el ejercicio, ya sea en forma de salidas o disminuciones en el valor de los activos, o de reconocimiento o aumento del valor de los pasivos, siempre que no tengan su origen en distribuciones, monetarias o no, a los socios o propietarios, en su condición de tales.

En este caso. la quinta parte. definiciones v relaciones contables. del Plan

noviembre, recoge las cuentas 678. Gastos excepcionales cuya definición señala:

“Pérdidas y gastos de carácter excepcional y cuantía significativa que atendiendo a su naturaleza no deban contabilizarse en otras cuentas del grupo 6 o del grupo 8.

A título indicativo se señalan los siguientes: los producidos por inundaciones, sanciones y multas, incendios, etc.”

Si posteriormente se logra el cobro de la cantidad sustraída, la sociedad registrará ese importe como un ingreso extraordinario.

Por lo tanto, si como parece desprenderse de la consulta, en el ejercicio 2018 la sociedad contabilizó un derecho de crédito, se habría hecho de forma errónea, ya que debió revisar la contabilidad, corregir los saldos de la cuenta corriente ajustando el valor de los activos, lo que supone la aplicación de la norma de registro y valoración (NRV) 22ª “Cambios en criterios contables, errores y estimaciones contables” del PGC, en cuyo caso el ingreso o gasto correspondiente a ejercicios anteriores, motivará en el ejercicio en que se corrige el error, el correspondiente ajuste por el efecto acumulado de las variaciones de los activos y pasivos, que se imputará en una partida de reservas.

Respecto al título de crédito frente al ex trabajador al reconocerlo éste, habría que analizar su posibilidad de cobro, para determinar si procede registrar el crédito y la correspondiente corrección de valor, o bien si tiene la condición de fallido dicho crédito, en cuyo caso no procedería registrarlo.

En cualquier caso, en la memoria de las cuentas anuales, se deberá facilitar toda información significativa sobre el tema objeto de consulta, de forma que las cuentas anuales en su conjunto muestren la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la empresa.”

El tratamiento contable que se deduce del informe del ICAC será igualmente el que se asuma a efectos fiscales, en virtud de lo dispuesto en los artículos

El registro contable de los hechos que ha efectuado la entidad consultante no se corresponde con los criterios reflejados en el informe del ICAC.

Según se desprende del citado informe, **la contabilización por la entidad consultante en el ejercicio 2018 de un derecho de crédito se habría hecho de forma errónea, ya que debió revisar la contabilidad y corregir los saldos de la cuenta corriente ajustando el valor de los activos**, aplicando la norma de registro y valoración 22ª “Cambios en criterios contables, errores y estimaciones contables” del Plan General de Contabilidad, aprobado por el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, motivando en el ejercicio en que se corrige el error el correspondiente ajuste por el efecto acumulado de las variaciones de los activos y pasivos, que se imputará en una partida de reservas.

*De haber procedido así la entidad consultante, parece posible presumir que **el efecto acumulado del ajuste hubiera supuesto un cargo en una partida de reservas. Respecto a dicho cargo en una partida de reservas correspondiente al gasto excepcional ocasionado por la sustracción sufrida por la entidad consultante, que con la información que consta en el escrito de consulta tendría la consideración de gasto deducible en el Impuesto sobre Sociedades, en la medida en que la corrección del mencionado error contable determina el registro contable de un gasto en un periodo impositivo posterior a aquel en el que hubiera procedido su imputación temporal, con arreglo al principio de devengo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 11.3.1º de la LIS, previamente transcrito, la imputación contable de dicho gasto se integrará en la base imponible del ejercicio en que se lleve a cabo su registro, a través de un ajuste extracontable negativo, siempre que de ello no se derive una tributación inferior a la que hubiera correspondido por aplicación de la norma general de imputación temporal, debiéndose tener en consideración para la comparación el instituto de la prescripción.***

correspondiente corrección de valor, o bien si no procede registrarlo, **habría que analizar su posibilidad de cobro o si tiene la condición de fallido**. Según se manifiesta en el escrito de consulta, el trabajador declaró no estar en posesión del dinero sustraído y la entidad consultante considera más que improbable la recuperación del dinero sustraído. De ello resulta posible considerar que **no procedería el registro del crédito frente al trabajador**, de manera que, al estar erróneamente contabilizado dicho crédito, **no cabría plantearse la deducibilidad a efectos fiscales de las pérdidas por su deterioro que se plantea en el escrito de consulta**.

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

¿Existe ganancia o pérdida matrimonial en cambio de régimen matrimonial de separación de bienes a gananciarles?.

Dirección General de Tributos, Consulta Vinculante nº V2430-20. Fecha de Salida: - 15/07/2020

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Matrimonio que decide modificar su régimen económico matrimonial pasando del de separación de bienes al régimen legal de sociedad de gananciales. Como consecuencia de dicha modificación, aportan a la sociedad de gananciales dos inmuebles de carácter privativo de cada uno de los cónyuges.

CUESTIÓN PLANTEADA:

Si existe ganancia o pérdida patrimonial en el IRPF de ambos cónyuges como consecuencia de la aportación citada.

CONTESTACION-COMPLETA:

La aportación de un bien privativo de un cónyuge a la sociedad de

generará una ganancia o pérdida patrimonial en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE de 29 de noviembre), en adelante LIRPF, que dispone:

“Son ganancias y pérdidas patrimoniales las variaciones en el valor del patrimonio del contribuyente que se pongan de manifiesto con ocasión de cualquier alteración en la composición de aquél, salvo que por esta Ley se califiquen como rendimientos.”

A efectos del impuesto, como la sociedad de gananciales no tiene la consideración de contribuyente, los sujetos pasivos del Impuesto serán los cónyuges, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 de la LIRPF.

*Como el aportante y el adquirente de un 50% de lo transmitido son la misma persona, por el 50 por 100 de la aportación no se produce ninguna **transmisión**, que sólo se produciría por la parte que corresponde al otro cónyuge (el otro 50%).*

*La respectiva **ganancia o pérdida patrimonial** vendrá dada por la **diferencia entre los valores de adquisición y transmisión** de los bienes aportados, en la parte correspondiente a la mitad transmitida, de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 de la citada Ley.*

En las transmisiones onerosas, el artículo 35.1 de la Ley del Impuesto establece que el valor de adquisición estará formado por el importe real por el que dicha adquisición se hubiese efectuado, más el coste de las inversiones y mejoras efectuadas y los gastos y tributos inherentes a la adquisición, excluidos los intereses, que hubieran sido satisfechos por el adquirente. Dicho valor se minorará en el importe de las amortizaciones reglamentariamente establecidas.

Por lo que respecta al valor de transmisión, el apartado 3 del citado artículo 35 establece que será el importe real por el que la enajenación se hubiera efectuado, minorado en los gastos y tributos inherentes a la adquisición, excluidos los intereses, que hubieran sido satisfechos por el transmitente. El importe real del valor de enajenación será el efectivamente satisfecho, salvo que resulte inferior al valor de mercado, en cuyo caso se tomará éste.

En caso de **transmisión a título gratuito**, el artículo 36 de la Ley del Impuesto dispone que se tomará por importe real de la transmisión el que resulte de la aplicación de las normas del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones, sin que pueda exceder del valor de mercado. Ahora bien, si de esta cuantificación resultase una pérdida patrimonial, ésta no se computará, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33.5.c) de la misma Ley, que establece que **no se computarán como pérdidas patrimoniales las debidas a transmisiones lucrativas por actos ínter vivos o a liberalidades.**

Lo que comunico a Vd. con efectos vinculantes, conforme a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 89 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Los ERTES por causas objetivas (ERTES ETOP) a partir del 1 de Octubre de 2020.

Antonio Millán - Abogado, Departamento Laboral de Supercontable.com - 05/10/2020



El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, supone *la enésima modificación*, y seguro que no la última, *en la normativa que regula los ERTES* desde el inicio de la pandemia por el

Coronavirus

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

En los sucesivos cambios que se han ido produciendo en la regulación de los ERTEs desde el **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, **la tendencia ha sido la de ir caminando hacia una progresiva desaparición de los ERTEs por Fuerza Mayor**, al menos en un uso generalizado; y su **sustitución por ERTEs por causas objetivas** (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la Covid-19), más conocidos como **"ERTEs ETOP"**.

Así, el **Real Decreto-ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que prorrogó los ERTEs hasta 30 de Junio, ya planteaba **la posibilidad sustituir un ERTE de Fuerza Mayor por un ERTE ETOP**, retrotrayendo los efectos del ERTE ETOP a la fecha de finalización del ERTE de fuerza mayor, para enlazar uno con otro.

Esta posibilidad se repitió en el **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, que prorrogó los ERTEs por Covid-19 hasta 30 de Septiembre.

Ahora que el **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, **vuelve a prorrogar los ERTEs por Coronavirus**, vamos a analizar **cómo queda la regulación de los ERTEs ETOP a partir del 1 de Octubre**.

Para ello debemos hacer una distinción entre los ERTEs ETOP que se aprueben a partir del 1 de Octubre de 2020 y los que ya se encontraban vigentes y aplicándose en esa fecha.

ERTE ETOP iniciado a partir del 1 de Octubre de 2020.

El Artículo 3 del **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, permite que puedan aprobarse **ERTEs ETOP** mediante el procedimiento simplificado del Artículo 23 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo; siempre y cuando el ERTE por causas objetivas, más conocido, como ya hemos dicho, como **ERTE ETOP**, se inicie **entre el 30 de**

Septiembre y el 31 de enero de 2021, incluso mientras esté vigente todavía un ERTE por causa de fuerza mayor.

Tenga en cuenta que:

Si el ERTE por causas objetivas se inicia tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor, se encadenan sus efectos, de modo que, cuando finalice éste, se inicien los efectos del ERTE por causas objetivas.

De este modo, si el 31 de Enero de 2021 finaliza el ERTE de fuerza mayor, el 1 de Febrero empezarán los efectos del ERTE por causas objetivas.

Ello no quiere decir que **no se pueda realizar un ERTE ETOP después del 31 de Enero** pero, salvo cambios de última hora, **se le aplicará entonces la tramitación ordinaria**, prevista 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 no el procedimiento simplificado del Artículo 23 del [Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo.

Hasta aquí, y como hemos dicho, la regulación sigue la dinámica de las anteriores prórrogas. Sin embargo, donde sí existe cambio es en lo que se refiere a **las exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social que se venían aplicando hasta el 30 de Septiembre**.

Ahora, entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, **solo tendrán exoneraciones respecto de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social** y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas que transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor a uno de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción **entre el 30 de Septiembre de 2020 y el 31 de Enero de 2021** y cuya actividad se clasifique en alguno de [los códigos](#) de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– que se contienen en el Anexo del [Real Decreto-ley 30/2020](#), a fecha

También tendrán derecho a las exoneraciones las empresas que sean calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, y que, igualmente, transiten desde un expediente de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor a uno por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

¿Y cuáles son esas exoneraciones?

- El **85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021**, cuando la empresa hubiera tenido **menos de cincuenta personas trabajadoras** o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- El **75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021**, cuando la empresa hubiera tenido **cincuenta o más personas trabajadoras** o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.



La exoneración es respecto de las personas trabajadoras afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020, o que la hubieran reiniciado desde el 13 de Mayo (entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020), y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de octubre de 2020, y respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

Estas exenciones son **incompatibles** con las medidas previstas para los **expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad**.

Recuerde:

Se considera que el código de la CNAE-09 en que se clasifica la actividad de la empresa es el que resulte de aplicación para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de las liquidaciones de cuotas presentadas en septiembre de 2020.

¿Y qué ocurre con la prestación por desempleo?

En los ERTE ETOP que se comuniquen a la Autoridad Laboral **tras el 30 de Septiembre de 2020**, la empresa deberá formular **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. El plazo para la presentación de esta solicitud será **los 15 días siguientes** al inicio de las medidas de reducción o suspensión que motivan la prestación.

La duración de la prestación reconocida se extenderá **como máximo hasta el 31 de enero de 2021**.

En el siguiente enlace puede conocer **cómo tramitar un ERTE ETOP antes del 31 de Enero de 2021**.

ERTES ETOP ya vigentes antes del 1 de Octubre de 2020.

Respecto de los ERTEs ETOP que ya se estuvieran aplicando a fecha 30 de Septiembre, el Artículo 3 del **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, señala que ***seguirán siendo aplicables en***



los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma, es decir, hasta el plazo de duración que se fijase cuando se terminó la tramitación del ERTE.

Sí es una novedad, con respecto a la regulación anterior, ***la posibilidad de prorrogar un ERTE ETOP que finalice entre el 30 de Septiembre y el 31 de Enero de 2021***, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.

Por último, las empresas que tengan un ERTE ETOP que vinieran disfrutando de exoneraciones de conformidad con el **Real Decreto-ley 24/2020**, de 26 de junio, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09- señalados antes, disfrutarán de las exoneraciones a que hemos hecho referencia anteriormente:

Recuerde:

*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.*

- El **85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021**, cuando la empresa hubiera tenido

menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

- El **75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021**, cuando la empresa hubiera tenido **cincuenta o más personas trabajadoras** o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

Prórroga de los ERTES hasta el 31.01.2021:

Vea las [posibilidades en la prórroga hacia los nuevos ERTES aplicables hasta 31.01.2020](#).

Compatibilidad de ERTES y Trabajos a tiempo Parcial.

Javier Gómez, Departamento Laboral de Supercontable.com - 05/10/2020



Uno de los aspectos menos publicitados de la última "*Reforma de los ERTES*", por asignar una denominación cotidiana a la publicación del [Real Decreto-ley 30/2020](#), de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, son las novedades

introducidas al respecto de la **posibilidad de compatibilizar las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial en determinados supuestos**. A este respecto interesa reseñar que el artículo 11 del referido Real Decreto-ley, permite que:



Desde 30 de Septiembre de 2020, de las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los ERTes que se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá la parte proporcional al tiempo trabajado.



"Aliciente" muy significativo para empresas y trabajadores pues posibilita que empresas demandantes de mano de obra tengan a su disposición un mayor número de trabajadores dispuestos a trabajar y, por otro lado, los trabajadores incluidos en ERTes podrán ver incrementados sus ingresos si simultanean parcialmente su situación de suspensión con otros trabajos a tiempo parcial.

A estos efectos la norma habla de **prestaciones por desempleo reconocidas consecuencia de ERTes** por:

- **Fuerza Mayor** por COVID-19 basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.
- **Impedimento.**
- **Limitaciones de Actividad.**
- Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción **-ETOP-** vinculadas a la COVID-19.
- **Empresas pertenecientes a sectores** con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad.

Es más, el propio artículo 12 del mismo **Real Decreto-ley 30/2020**, establece la **posibilidad de solicitar una compensación económica** por todas aquellas personas beneficiarias de la prestación por desempleo regulada en el artículo 25.1 del **Real Decreto-ley 8/2020**, cuya cuantía se haya visto

Recuerde:

El importe de la compensación será equivalente a lo dejado de percibir por la

trabajado, por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por procedimientos de regulación temporal de empleo. Hemos de recordar al lector que el artículo 282.1 del TRLGSS establece la incompatibilidad de la prestación y el subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, **excepto cuando este se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado.**

La referida **compensación**:

- Deberá ser **solicitada, a través de la sede electrónica del SEPE, entre el 30.09.2020 y el 30.06.2021.**
- El **SEPE** deberá resolver como máximo el **31.07.2021**, entendiendo desestimada la solicitud si no se ha resuelto antes de esta fecha.
- **Se abonará en un solo pago.**

Posibilidades en la Prórroga hacia los nuevos ERTes aplicables hasta 31.01.2020.

Javier Gómez, Departamento de Laboral de Supercontable.com - 03/10/2020



El **Real Decreto-ley 30/2020** ha abierto una **"nueva etapa"** en la **gestión laboral y estratégica** que deben acometer las empresas para transitar por el **"cyclón"** que para éstas está suponiendo la COVID-19. Desde 1 de Octubre de 2020 **la empresa debe conocer**

las posibilidades que tiene para poder seguir aprovechando (si es que puede) los beneficios que suponen los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo -

poder hacerlo. En este sentido, "se torna" imprescindible conocer la situación en la que ha llegado su empresa hasta 30.09.2020 y los distintos escenarios que pueden producirse en esta crisis para estar preparados y tener la capacidad de adaptarse conociendo cuál es la decisión más acertada a tomar.

Así, deberíamos distinguir si la empresa llega a esta fecha con un ERTE por Coronavirus todavía "vivo" que desea continuar o **PRORROGAR** o por el contrario necesita acogerse a un ERTE **NUEVO**. "Encasillamos" las opciones para facilitar encontrar la situación de partida de su empresa y **cuál es su mejor opción**.



PRÓRROGAS DE ERTEs por Fuerza Mayor de Sectores Críticos.

En relación con los ERTEs, uno de los aspectos más significativos del **Real Decreto-ley 30/2020** aprobado es la **prórroga automática** (hasta como máximo 31 de enero de 2021) **de los ERTEs de fuerza mayor derivada de la COVID-19 vigentes hasta 30.09.2020** (autorizados bajo el artículo 22 del **Real Decreto-ley 8/2020**).

Ahora bien, el referido Real Decreto-ley, en su disposición adicional primera, nos muestra que aun cuando los ERTEs prorrogados serán todos los vigentes y autorizados bajo el "auspicio" del artículo 22 del **Real Decreto-ley 8/2020**, **solamente los de**



reducida tasa de recuperación de actividad, cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el Anexo de la norma, **quedarán exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021**, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

Para proceder a la prórroga de estos ERTEs, la entidad deberá:

1. **Verificar si su empresa se encuentra entre los CNAE-09** de aquellas empresas que han sido consideradas como **empresas especialmente afectadas** (de **sectores críticos** hemos denominado en nuestro esquema).
2. No habrá de presentar ningún escrito o **solicitud a la autoridad laboral**, el ERTE se prorroga automáticamente.
3. **Deberá formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo**, como lo venía haciendo hasta la fecha, **antes del día 20 de octubre de 2020**, para que de esta forma los trabajadores puedan seguir cobrando la prestación por desempleo. Recordamos a nuestros lectores que habrá de remitir la nueva solicitud a través del **Registro Electrónico Común** mediante una **plantilla Excel**  habilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal -SEPE-.
4. Comprobada la pertenencia a los CNAE-09 de sectores críticos, **podrán aplicar las exoneraciones** recogidas en el apartado 4 de la disposición adicional primera del referido **Real Decreto-ley 30/2020**:
 - **El 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021 para empresas con menos de 50 trabajadores en alta a 29**



- El **75 %** de la aportación empresarial devengada en **octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021** para empresas **con más de 50** trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020.

Para que la exoneración resulte de aplicación la empresa habrá de presentar la correspondiente declaración responsable antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo, al tiempo que deberá identificar a las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

Empresas integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas.

Como hemos visto, solamente empresas pertenecientes a **"sectores críticos"** quedarán exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social. Ahora bien, **también podrán aplicar exoneraciones** aquellas **empresas con ERTE de fuerza mayor prorrogado cuyo negocio dependa indirectamente o formen parte de la cadena de valor de empresas incluidas en los CNAE-09** considerados en el Anexo del **Real Decreto-ley 30/2020**.

Serán consideradas **empresas integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las de "sectores críticos"** aquellas que acrediten que al menos un 50% de su facturación durante 2019 se realizó a éstas (especialmente afectadas) o que su actividad real depende indirectamente de la desarrollada por las mismas.

Para proceder a la prórroga de estos ERTEs, la entidad deberá:

- 1. Obtener la documentación adecuada para acreditar que puede ser considerada como "empresa integrante de la cadena de**

consideradas como **empresas especialmente afectadas** (*sectores críticos*).



2. Deberá **solicitar esta calificación, entre el 5 y el 19 de Octubre de 2020**, ante la **autoridad laboral** que dictó la resolución expresa o tácita del ERTE prorrogado. A estos efectos deberá adjuntar un informe o memoria explicativa acreditando que concurren las circunstancias referidas. La solicitud se entenderá estimada por silencio administrativo si en el **plazo de cinco días** a contar desde la presentación de la misma no ha sido resuelta por la Autoridad Laboral.
3. **Comunicar su solicitud a los trabajadores**, dando traslado (junto con el informe y documentación acreditativa en caso de existir) a la representación de éstas.
4. Deberá formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, como lo venía haciendo hasta la fecha, **antes del día 20 de octubre de 2020**, para que de esta forma los trabajadores puedan seguir cobrando la prestación por desempleo. Recordamos a nuestros lectores que habrá de remitir la nueva solicitud a través del **Registro Electrónico Común** mediante una **plantilla Excel**  habilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal -SEPE-.
5. Autorizada la calificación como *"empresa integrante de la cadena de valor o dependientes indirectamente"*, **podrán aplicar las exoneraciones** recogidas en el apartado 4 de la disposición adicional primera del referido **Real Decreto-ley 30/2020**:
 - **El 85 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021 para empresas con menos de 50 trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020.**

- El **75 %** de la aportación empresarial devengada en **octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021** para empresas **con más de 50** trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020.

*Para que la exoneración resulte de aplicación **la empresa habrá de presentar la correspondiente declaración responsable antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo, al tiempo que deberá identificar a las personas trabajadoras y periodo de la suspensión o reducción de jornada.***



Las exoneraciones referidas, podrán ser aplicadas a empresas, que cumpliendo los requisitos anteriores, se encuentren en situación de fuerza mayor y soliciten un nuevo ERTE ETOP o se encuentre en uno ya vigente; ahora bien, serán incompatibles con las exoneraciones existentes para los ERTES por limitación de la actividad e impedimento.

Recuerde:



*Las empresas que decidan **prorrogar los ERTES y reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedarán comprometidas a **mantener el nivel de empleo durante 6 meses más.*****

PRÓRROGAS DE ERTEs por Fuerza Mayor de Resto de Sectores (no críticos).

El artículo 1 del [Real Decreto-ley 30/2020](#), no deja lugar a la duda:



Los ERTEs de Fuerza Mayor (amparados en el artículo 22 del Real [Decreto-ley 8/2020](#)) se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.



Como podemos observar **no se hace distinción alguna** de si estos ERTEs que se autorizaron al amparo del artículo 22 del [Real Decreto-ley 8/2020](#), corresponden a empresas de un sector y otro de actividad; **son todos los ERTEs de Fuerza Mayor autorizados, con independencia del sector de actividad al que pertenezcan las empresas, los que pueden ser prorrogados** siempre y cuando (claro está) se sigan dando las circunstancias que motivaron la causa de fuerza mayor que justificaron su autorización.

Ahora bien, **¿Qué implica esta prórroga? ¿Mantiene la empresa los beneficios que tenía hasta 30.09.2020?**. Pues bien, hemos de decir, que para aquellas empresas que no han sido consideradas como **empresas especialmente afectadas** (de **sectores críticos** hemos denominado en nuestro esquema) **la situación cambia considerablemente**. En estos casos, hasta la finalización del ERTE de fuerza mayor o como máximo hasta 31 de Enero de 2021, **la prórroga implicaría:**

- **Los trabajadores cuyo contrato se encuentre suspendido o reducido continuarán recibiendo las prestaciones por desempleo**, lo que supone un significativo ahorro para la empresa.
- **No podrán aplicarse exoneraciones** en las cuotas de liquidación de los Seguros Sociales.

1. No habrá de presentar ningún escrito o solicitud a la autoridad laboral, **se prorrogan automáticamente.**



2. **Deberá formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo,** como lo venía haciendo hasta la fecha, **antes del día 20 de octubre de 2020,** para que de esta forma los trabajadores puedan seguir cobrando la prestación por desempleo. Recordamos a nuestros lectores que habrá de remitir la nueva solicitud a través del **Registro Electrónico Común** mediante una **plantilla Excel**  habilitada por el Servicio Público de Empleo Estatal -SEPE-.

3. Hemos de interpretar que la propia TGSS anulará las claves de las entidades que no estén incluidas en el Anexo de "sectores críticos" para que no sean aplicables las exoneraciones, si bien, hasta noviembre de 2020 no se producirán estas liquidaciones y entendemos la propia TGSS notificará los procedimientos adecuados a tales desempeños.

En este sentido, salvo que exista un impedimento legal o limitación a la actividad reglada por alguna Administración donde la empresa podría solicitar uno de los "*nuevos ERTEs*" habilitados a tal fin, **la única posibilidad** que tienen las empresas que no están incluidas dentro de las denominadas como **empresas especialmente afectadas** (sectores críticos) **para poder aplicar las exoneraciones** en las cuotas de liquidación de la Seguridad Social, **será demostrar que su negocio depende, indirectamente y en su mayoría, de las empresas incluidas en el Anexo de "empresas especialmente afectadas", o formen parte de la cadena de valor de éstas** (como hemos detallado en el apartado anterior).



Nuevos ERTES a partir del 30 de Septiembre de 2020.

Mateo Amando López, Departamento Laboral de SuperContable.com - 05/10/2020



El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo establece las **nuevas reglas del juego para los ERTES** (expedientes de regulación temporal de empleo) **desde el 1 de octubre de 2020 y hasta el 31**

de enero de 2020.

Del mismo se desprende que **sólo existen tres posibilidades a partir del 30 de septiembre de 2020 para realizar un ERTE en un centro de trabajo basado en la covid-19 o en las medidas adoptadas para combatirlo:**

- **ERTE por fuerza mayor por impedimento de la actividad,**
- **ERTE por fuerza mayor por limitaciones de la actividad o**
- **ERTE por causas objetivas vinculado a la COVID-19.**



*Otra cosa es que tu empresa ya viniera aplicando con anterioridad al 30 de septiembre de 2020 un ERTE por fuerza mayor, cuya vigencia se ha prorrogado hasta el 31 de enero de 2021, o un ERTE por causas objetivas, que seguirá siendo aplicable en los términos previstos en la comunicación final de la empresa. Eso sí, aunque estos ERTES se prorroguen no quiere decir que se sigan aplicando exoneraciones en las cotizaciones sociales, que ahora dependen del sector de actividad de la empresa como puede ver en nuestro comentario sobre la **nueva prórroga de los ERTES hasta el 31 de enero de 2021.***

Antes de entrar en detalle en cada una de las tres opciones, a grandes rasgos debe saber que **los dos primeros ERTES (por impedimento o por limitaciones) incluyen importantes exoneraciones en la Seguridad Social** pero requieren de la previa aprobación de medidas de restricción o contención que afecten a la actividad de la empresa, mientras que **el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19 (ERTE ETOP) no dispone de beneficios en las cotizaciones sociales**, que deberán abonarse en su totalidad, salvo que sea consecutivo a un ERTE por fuerza mayor.

Importante:

*Las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social quedarán comprometidas a un **nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo.***

Nuevo ERTE por impedimento de la actividad.

El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo establece en su artículo 2.1 la posibilidad para las empresas de cualquier sector de actividad de **iniciar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor** a partir del 1 de octubre de 2020 en caso de 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, en lo que se ha dado por conocer como ERTE por impedimento de la actividad, similar a los **anteriores ERTE por rebrotes**.



De darse el caso, las empresas con menos de 50 trabajadores se beneficiarán de una **exoneración del 100% de la aportación empresarial a la Seguridad Social y de las cuotas por conceptos de recaudación conjunta devengadas durante el**

periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021. Si se trata de empresas con 50 o más trabajadores la exoneración será del 90%.

ERTE por impedimento de la actividad		
Exoneraciones Seguridad Social	Empresas con < 50 trabajadores	Empresas con \geq 50 trabajadores
Periodo de cierre	100%	90%
El número de trabajadores se cuenta a 29 de febrero de 2020		

Debe quedar claro que para poder poner en marcha este tipo de ERTE por impedimento de la actividad y disfrutar de las exoneraciones mencionadas **debe tratarse de una suspensión total de la actividad del centro de trabajo** como consecuencia de una medida adoptada por una autoridad competente, del estilo de la suspensión de apertura al público, obligación de cierre del establecimiento por contagio de la plantilla, prohibición de realizar la actividad de la empresa, confinamiento del municipio que impida acudir a los clientes, etc. De lo contrario, **de tratarse de medidas que sí posibilitan la realización de la actividad aunque sea de forma parcial, deberá acudir al nuevo ERTE de fuerza mayor por limitaciones de la actividad.**



La tramitación del ERTE por impedimento de la actividad se realiza igual que cualquier otro expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor: se inicia mediante **solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral** (acompañada de la documentación acreditativa de la medida que impide el desarrollo de la actividad) que **debe autorizarlo en el plazo de 5 días hábiles** desde que se presentó la solicitud del ERTE (la falta de contestación en dicho plazo se entiende por aprobado). No se tiene que negociar con los representantes de los trabajadores pero sí hay que comunicárselo, igual que a los trabajadores (vea el **Manual sobre cómo tramitar un ERTE**)

Si se autoriza expresamente o se produce el silencio administrativo positivo:

a) los trabajadores dejan de devengar la nómina desde la fecha indicada en la solicitud, b) la empresa deberá enviar al SEPE la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo de los trabajadores en el plazo de 5 días hábiles y c) la empresa deberá comunicar a la Seguridad Social a través del sistema RED la declaración responsable correspondiente y la variación del tipo de actividad de los trabajadores antes de solicitar la liquidación de las cotizaciones sociales.

Por otro lado, si una vez terminada la vigencia de la medida que supone la suspensión de la actividad considera que la actividad va a ser escasa puede proceder a **enlazar con un ERTE ETOP (más información)**. Este ERTE ETOP consecutivo sí debe negociarse con los representantes de los trabajadores (en un plazo máximo de 7 días) por lo que se recomienda que su tramitación se inicie mientras esté vigente el ERTE por impedimento de la actividad para que sus efectos se retrotraigan a la fecha de finalización de éste.



Nuevo ERTE por limitaciones de la actividad.

El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo establece en su artículo 2.2 la posibilidad para las empresas de cualquier sector de actividad de **iniciar un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor** a partir del 1 de octubre de 2020 en caso de que **vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas**, en lo que se ha dado por conocer como ERTE por limitaciones de la actividad.



En esta situación, las empresas con menos de 50 trabajadores se beneficiarán de una **exoneración del 100% en octubre, 90% en noviembre, 85% en diciembre y 80% en enero de 2021** de la aportación

conceptos de recaudación conjunta **respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas y por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión**. Si se trata de empresas con 50 o más trabajadores la exoneración será del 90%, 80%, 75% y 70%, respectivamente.

ERTE por limitaciones de la actividad		
Exoneraciones Seguridad Social	Empresas con < 50 trabajadores	Empresas con ≥ 50 trabajadores
Octubre 2020	100%	90%
Noviembre 2020	90%	80%
Diciembre 2020	85%	75%
Enero 2021	80%	70%
El número de trabajadores se cuenta a 29 de febrero de 2020		

Debe quedar claro que para poder poner en marcha este tipo de ERTE por limitaciones de actividad y disfrutar de las exoneraciones mencionadas **debe haberse aprobado una medida por la autoridad competente que afecte de forma parcial a la actividad del centro de trabajo** como por ejemplo una reducción de aforo o una limitación de horario para nuestro sector de actividad o la adopción de restricciones a la movilidad de la población. Si por el contrario se tratase de una limitación total de la actividad deberemos acudir al nuevo ERTE de fuerza mayor por impedimento de la actividad.



La tramitación del ERTE por limitaciones de actividad se realiza igual que cualquier otro expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor: se inicia mediante **solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral** (indicando los trabajadores con suspensión o reducción de jornada y acompañada de la documentación

acreditativa de la medida que limita el desarrollo normal de la actividad) que

solicitud del ERTE (la falta de contestación en dicho plazo se entiende por aprobado). No se tiene que negociar con los representantes de los trabajadores pero sí hay que comunicárselo, igual que a los trabajadores (vea el [Manual sobre cómo tramitar un ERTE](#)).

Igual que en el caso anterior, si se autoriza expresamente o se produce el silencio administrativo positivo: a) los trabajadores dejan de devengar la nómina desde la fecha indicada en la solicitud (en su totalidad si se suspende su actividad o en el porcentaje correspondiente si se reduce la jornada), b) la empresa deberá enviar al SEPE la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados en el plazo de 5 días hábiles y c) la empresa deberá comunicar a la Seguridad Social a través del sistema RED la declaración responsable correspondiente y la variación del tipo de actividad de los trabajadores antes de solicitar la liquidación de las cotizaciones sociales.

Por otro lado, si considera que una vez levantada la medida que limita la actividad ésta no se va a desarrollar todavía con normalidad puede proceder a **enlazar el ERTE por limitaciones de la actividad con un ERTE ETOP ([más información](#))**. Este ERTE ETOP consecutivo sí debe negociarse con los representantes de los trabajadores (en un plazo máximo de 7 días) por lo que se recomienda que su tramitación se inicie mientras esté vigente el ERTE por limitaciones de la actividad para que sus efectos se retrotraigan a la fecha de finalización de éste.

Nuevo ERTE por causas objetivas.

Desde el 30 de septiembre de 2020 **no se puede tramitar un ERTE por fuerza mayor amparado en el COVID-19 si no se debe a una medida adoptada por la autoridad competente que afecte total o parcialmente al centro de trabajo**. Luego si se debe a otro motivo, deberá tramitar un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ERTE ETOP).

En este sentido, el **Real Decreto-lev 30/2020**, de 29 de septiembre, de

simplificado aprobado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, para la **tramitación de un ERTE ETOP** (plazo máximo de 7 días para el periodo de consultas y de 5 días para constituir la comisión representativa, que podrá estar formada por tres trabajadores de la empresa si no existiera representación legal de los trabajadores).

La ventaja de este tipo de ERTE por causas objetivas radica en que no debe ser autorizado por la Autoridad Laboral (aunque sí hay que comunicárselo) pero en contraposición debe negociarse con los representantes de los trabajadores y **no disfruta de exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social**, salvo que se haya tramitado de forma consecutiva a un ERTE por fuerza mayor y la actividad de la empresa se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– indicados en el **anexo del Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, o su negocio dependa en su mayoría de estas empresas o forme parte de su cadena de valor.



En el siguiente enlace puede ampliar en más detalle la información sobre **los ERTE ETOP a partir del 30 de Septiembre de 2020**.

Prórroga de los ERTES hasta el 31.01.2021:

Vea las **posibilidades en la prórroga hacia los nuevos ERTES aplicables hasta 31.01.2020**.

¿La obligación de salvaguarda del empleo por las exoneraciones en los ERTES se ha ampliado 6 meses más?

Mateo Amando López, Departamento Laboral de SuperContable.com - 05/10/2020



El **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo mantiene la vigencia de los compromisos de mantenimiento del empleo actuales de las empresas que hayan disfrutado de exoneraciones

a la Seguridad Social por los ERTES aplicados hasta el 30 de septiembre de 2020 y **regula una nueva obligación de salvaguarda del empleo durante otros 6 meses** para las empresas que apliquen exoneraciones por los ERTES a partir del 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2020.

Recordemos que el **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 impuso la obligación de salvaguarda del empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad para las empresas que hubieran realizado un ERTE por fuerza mayor debida al COVID-19 para poder beneficiarse de la exoneración de cuotas de la Seguridad Social, como ya explicamos en un **artículo anterior**.



En dicho artículo advertíamos que **las empresas que incumplan este compromiso de mantenimiento de empleo tendrán que reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas**, incluido el recargo y los intereses de demora correspondientes, **salvo en las excepciones estipuladas** en la disposición adicional sexta del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo.

Pues bien, el **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo mantiene en los mismos términos esta **obligación** para aquellas empresas que hayan recibido exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social por los ERTES anteriores al 30 de septiembre de 2020, esto es, el plazo de seis meses empezó a contar cuando el primer empleado

Pero **además, se establece un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses para las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social a partir del 1 de octubre de 2020** ya sea por los **nuevos ERTES** o por la **prórroga de los ERTES anteriores**.



NOVEDAD

Este nuevo compromiso de mantenimiento del empleo se rige por las mismas condiciones del estipulado con anterioridad, por lo que **empezará a contar cuando se reanude de nuevo la actividad**, salvo que todavía no se hubiera cumplido el periodo de 6 meses del anterior compromiso de mantenimiento del empleo, en cuyo caso empezará a contar cuando termine aquel.



Por tanto, una empresa que hubiera recibido exoneraciones tanto antes del 30 de septiembre como después del 1 de octubre de 2020 estará obligada a mantener el nivel de empleo durante un año completo para no verse obligada a devolverlas.

Eso sí, **debe entenderse como obligaciones separadas**, de tal forma que si cumple con el compromiso de mantenimiento del empleo durante los primeros 6 meses pero no el de los siguientes 6 meses, "sólo" tendría que devolver el importe de las exoneraciones recibidos a partir del 1 de octubre de 2020 y no las anteriores.

Ahora bien, igual que antes resulta evidente que para ello habrán de ser tenidas en cuenta las características y circunstancias de la empresa o del sector correspondiente, atendiendo en especial a:

1. La estacionalidad o variabilidad del empleo.
2. La correspondencia del empleo con eventos concretos, acontecimientos u otras especificidades sectoriales (pone como ejemplos las artes escénicas, musicales v del cinematográfico v audiovisual).

Al tiempo que detalla específicamente que **NO se entenderá incumplido el compromiso** de mantenimiento de empleo (6 meses) cuando:

- El contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente.
- Dimisión del/la trabajador/a.
- Jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de/la trabajador/a.
- El fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- En contratos temporales, 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.

Recuerde

*Si considera que va a tener que realizar despidos antes de terminar el plazo de 6 meses **puede renunciar a las exoneraciones a la Seguridad Social** realizando la correspondiente declaración responsable a través del Sistema Red y así no estaría comprometido a mantener el nivel de empleo.*

¿Cómo queda la prohibición de repartir dividendos de la empresa que ha aplicado un ERTE?

Antonio Millán y Mateo Amando, Departamento Laboral de Supercontable.com - 05/10/2020

El **Real Decreto-ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en



empresas que han aplicado un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE).

En concreto, el artículo 5 de esta normativa establece que las sociedades mercantiles (o cualquier otra persona jurídica) **que se acoja a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor, aplicando la exoneración sobre las cuotas de la Seguridad Social, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTES**, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.

En la misma línea se reguló en el **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, **incluyendo además** a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 (**ERTE ETOP**) **que aplicasen las exoneraciones en la Seguridad Social establecidas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020.**

Esta limitación a repartir dividendos no es de aplicación a aquellas entidades que tuvieran menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social, a fecha de 29 de febrero de 2020.

Ahora, el **Real Decreto-ley 30/2020**, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo, que prorroga los ERTes hasta el 31 de Enero de 2021, establece en su Artículo 4



para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo, recogidas en el artículo 5 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, seguirán vigentes en los términos establecidos en dicho precepto.



*Por tanto, la situación queda **exactamente igual** porque se ha prorrogado en los mismo términos que veía establecida en el [Real Decreto-ley 24/2020](#), de 26 de junio.*

Sí se añade que estos límites resultarán aplicables a todos los expedientes autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del [Real Decreto-ley 30/2020](#), de 29 de septiembre, desde su entrada en vigor. Es decir, son aplicables a los [expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o limitaciones de actividad](#).

Por tanto, **si su empresa tiene menos de 50 trabajadores puede repartir dividendos con normalidad**, teniendo en cuenta sólo las limitaciones establecidas en el [texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital](#) para la aplicación de resultados.

Lo mismo ocurre con las empresas que hayan aplicado un ERTE por causas objetivas sin aplicar ninguna exoneración en las cuotas de la Seguridad Social, con independencia del número trabajadores de la empresa.

Pero si su empresa tiene 50 o más trabajadores y aplicó un ERTE por fuerza mayor, con independencia de cuantos hayan sido incluidos en el ERTE, **no podrá repartir dividendos con cargo a las cuentas del ejercicio 2020 si no quiere perder los beneficios aplicados**, al igual que en aquellas empresas con 50 o más trabajadores con un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 hasta el **31 de Enero de 2021**.

No obstante, esta prohibición de repartir dividendos se refiere con cargo a las cuentas del 2020, ya sean a cuenta de este ejercicio o en la aplicación de resultados del mismo que realizará en 2021. Por tanto, **en la aplicación de resultados del ejercicio 2019, ahora en 2020, sí puede repartir dividendos.**

Por otro lado, en consonancia con esta limitación en el reparto de dividendos, en el ejercicio en que la empresa no pueda repartir dividendos por este motivo **no se podrá ejercer el derecho de separación de los socios por falta de distribución de dividendos**, regulado en el **artículo 348 bis** del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

LIBROS GRATUITOS

	Libro Cierre Contable DESCARGAR GRATIS		Operaciones intracomunitarias DESCARGAR GRATIS
		45 Casos Prácticos DESCARGAR GRATIS	

PATROCINADOR

sage

Sage Despachos Connected

NOVEDADES 2019

[Contables](#)

[Fiscales](#)

[Laborales](#)

[Cuentas anuales](#)

[Bases de datos](#)

INFORMACIÓN

Copyright RCP Proyectos de Software. Reservados todos los derechos.

[Política protección de datos](#)

[Contacto](#)

[Email](#)

[Foro SuperContable](#)

Utilizamos cookies propias y de terceros. Si continua navegando consideramos que acepta el uso de cookies. [Más información](#)

