



AUDITORES

Muntaner, 185, 3º2ª · 08036 Barcelona

Tel. 93 439 34 02

e-mail: rcmauditors@rcmauditors.com

**Novedades en materia de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo aprobadas en virtud del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo**

*De aplicación a partir de 27 de junio de 2020.*

**I. Alcance: Exoneración de cuotas sociales empresarial (Rebaja de cotización social)**

	TRABAJADORES	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEP.
1. Empresas en ERTE de fuerza mayor total, con toda la plantilla parada	< 50 ≥ 50	100% 75%	70% 50%	60% 40%?	35% 25%
2. En el caso de producirse rebrote del coronavirus, mientras se mantenga la situación de cierre y todos los trabajadores afectados.	< 50 ≥ 50	/	80% 60%	80% 60%	80% 60%
3. Empresas en ERTE de fuerza mayor parcial, por cada trabajador rescatado del ERTE que vuelva a la ocupación.	< 50 ≥ 50	70% 45%	60% 40%	60% 40%	60% 40%
4. Empresas en ERTE de fuerza mayor parcial por cada trabajador que permanezca en ERTE	< 50 ≥ 50	45% 30%	35% 25%	35% 25%	35% 25%
5. Empresas en ERTE ETOP, aprobado con anterioridad a la aprobación del RD o bien, que se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, por cada trabajador rescatado del ERTE que vuelva a la ocupación.	< 50 ≥ 50	0% 0%	60% 40%	60% 40%	60% 40%
6. Empresas en ERTE ETOP, aprobado con anterioridad a la aprobación del RD o bien, que se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, por cada trabajador que permanezca en ERTE	< 50 ≥ 50	0% 0%	35% 25%	35% 25%	35% 25%



AUDITORES

Muntaner, 185, 3º2º · 08036 Barcelona

Tel. 93 439 34 02

e-mail: rcmauditors@rcmauditors.com

## **II. Otras medidas importantes para las empresas y los trabajadores en ERTE**

1. Los ERTE de fuerza mayor quedan prorrogados hasta 30 de septiembre de 2020.
2. Los ERTE por causas ETOP mantendrán su vigencia en los términos de la decisión empresarial comunicada en su momento a la autoridad laboral.
3. Los ERTE de fuerza mayor se pueden convertir en expedientes de regulación de empleo por causas ETOP (económicas, tecnológicas, organizativas, y de producción), conservando todas las ayudas a la empresa y los trabajadores.
4. No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere el Real Decreto aprobado, ya sean de fuerza mayor o por causas ETOP.
5. Cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certificados, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.
6. La renuncia expresa al expediente de regulación de empleo presentada ante la autoridad laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia.
7. Se mantiene la prohibición de despedir trabajadores, hasta 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, haciéndose extensiva también a las empresas afectadas por un ERTE ETOP y que se beneficien de las exoneraciones previstas en la nueva regulación. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley.
8. Si a fecha de 29 de febrero de 2020, la empresa tenía más de 50 trabajadores, no podrán repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal 2020, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.