



TU FUTURO, NUESTRA FUERZA



Real Decreto-Ley 30/2020

REAL DECRETO LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES NOVEDADES EN MATERIA LABORAL QUE INCORPORA EL RD 30/2020?

- Prorroga la aplicación de las medidas excepcionales previstas en el artículo 22 del RDL 8/2020, cuya vigencia estaba previsto que terminase el 30 de septiembre de 2020, así como del procedimiento especial regulado en el artículo 23 de dicha norma.
- Prevé nuevas medidas de suspensión y reducción de jornada causadas por impedimentos o limitaciones en el desarrollo de la actividad de las empresas.
- Prorroga medidas complementarias de protección del empleo que se entienden precisas para garantizar la necesaria estabilidad, evitando despidos y destrucción de trabajo.
- Establece distintas soluciones en función de los diferentes sectores productivos más directamente vinculados con los factores asociados a los riesgos epidemiológicos de la COVID-19.

¿QUÉ ERTES Y HASTA CUÁNDO SE PRORROGAN?

Los expedientes de regulación temporal de empleos (“ERTE”) de fuerza mayor vigentes, basados en el artículo 22 del RDL 8/2020, se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 (art. 1).

Ahora bien, solo empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y reducida tasa de recuperación de actividad o integrantes de la cadena de valor o indirectamente dependiente de ellas **podrán seguir aplicando exoneraciones en las cuotas de seguridad social a partir de octubre**, en función de su CNAE. (Consulta el anexo que incluye los CNAE de las empresas a quienes afecta).

¿CUÁLES SON LAS NUEVAS MODALIDADES DE ERTE?

- ERTE por impedimento de actividad.
- ERTE por limitación de actividad.

¿EN QUÉ CONSISTEN LOS ERTE POR IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD?

Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad 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, **a partir del 1 de octubre de 2020**, por autoridades **españolas o extranjeras**, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, en los **centros afectados**, por los periodos y porcentajes de jornada

Consejo Escolar del Estado

afectados por la suspensión, previa autorización de un ERTE, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores ("ET"), cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento.

¿TIENEN EXONERACIONES DE COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL LAS EMPRESAS QUE SE HAYAN BENEFICIADO DE UN ERTE POR IMPEDIMENTO DE ACTIVIDAD?

Se aplican las exoneraciones siguientes para los trabajadores suspendidos durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021:

- Empresas de menos de 50 trabajadores (a 29/02/2020): Exoneración del 100%
- Empresas de 50 o más trabajadores (a 29/02/2020): Exoneración del 90%

¿QUÉ OCURRE CON LOS "ERTES POR REBROTE"?

Los ERTE autorizados en base a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional primera del RDL 24/2020 se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

Desde el 1 de octubre de 2020, y hasta el 31 de enero de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes los porcentajes de exoneración previstos para los ERTE por impedimento (art. 2.1 RDL 30/2020), así como los límites y la salvaguarda a la que hacen referencia los artículos 4.2 (Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal) y 5.2 (Salvaguarda del empleo) RDL 30/2020.

¿EN QUÉ CONSISTEN LOS ERTES POR LIMITACIÓN DE ACTIVIDAD?

Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que **vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas**, podrán beneficiarse de las exoneraciones que se indican en el siguiente párrafo **, desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley y en los centros afectados, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor por limitaciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.3 ET.

** Se aplican las siguientes exoneraciones de cotizaciones de Seguridad Social a los trabajadores en ERTE, en los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:

- Empresas de menos de 50 trabajadores (a 29/02/2020): Exoneración del 100, 90, 85 y 80%, los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero, respectivamente.
- Empresas de 50 o más trabajadores (a 29/02/2020): Exoneración del 90, 80, 75 y 70%, los meses de octubre, noviembre, diciembre y enero, respectivamente.

¿QUÉ OCURRE CON LOS ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN ("ETOP") VINCULADOS A LA COVID-19?

A los ERTE ETOP vinculados a la COVID-19 iniciados tras la entrada en vigor del RDL 30/2020, y hasta el 31 de enero de 2021, les resultará de aplicación el artículo 23 RDL 8/2020, con las siguientes especialidades:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE de fuerza mayor prorrogado, de los referidos en el artículo 1 RDL 30/2020.
- Cuando el ERTE ETOP vinculado a la COVID-19 se inicie tras la finalización de un ERTE por

Consejo Escolar del Estado

fuerza mayor basado en la causa prevista en el artículo 22 RDL 8/2020, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

- Los ERTE vigentes a la fecha de entrada en vigor del RDL 30/2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en ella. No obstante, cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del presente real decreto-ley, 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 RDL 8/2020.

¿HAY ALGÚN LÍMITE RELACIONADO CON EL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL?

Los **límites para la tramitación de los ERTE respecto de las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales**, así como los establecidos en relación con el **reparto de dividendos** para empresas y sociedades acogidas a determinadas medidas de regulación temporal de empleo, **recogidas en el artículo 5 del RDL 24/2020**, seguirán vigentes en los términos establecidos en dicho precepto.

Estos límites resultarán aplicables a todos los ERTE por impedimento o limitación de actividad desde su entrada en vigor. (art. 4)

¿EXISTE ALGÚN COMPROMISO CON SALVAGUARDAR EL EMPLEO DE LAS EMPRESAS QUE SE ACOJAN A LOS ERTES?

Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 y en el artículo 6 RDL 24/2020 se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

Las empresas que, conforme a lo previsto en el RDL 30/2020, 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 efectuarán en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020.

No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido en virtud de lo establecido en el RDL 8/2020 y en el artículo 6 RDL 24/2020, el inicio del periodo previsto en este apartado se producirá cuando aquel haya terminado. (art. 5).

¿QUÉ OCURRE CON LA PROHIBICIÓN DE DESPEDIR Y CON EL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES?

Los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, sobre la prohibición de despedir por causas de fuerza mayor o ETOP vinculadas con la COVID-19 y la prórroga de la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales permanecerán vigentes hasta el 31 de enero de 2021 (art. 6).

¿EXISTEN ALGUNAS PROHIBICIONES PARA LOS ERTES REGULADOS EN EL RD 30/2020?

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTE.

Consejo Escolar del Estado

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones —directas o indirectas— o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores. (art. 7).

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES MEDIDAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO?

- Las empresas afectadas por las prórrogas reguladas en el artículo 1 y aquellas que estén aplicando un ERTE basado en el artículo 23 RDL 8/2020 a la fecha de entrada en vigor de la presente norma deberán formular una **nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20 de octubre de 2020 (art. 8.2)**.
- Las empresas que desafecten a alguna o a todas las personas trabajadoras deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación de quienes dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.
- Las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al ERTE deberán igualmente efectuar la comunicación referida.
- La **cuantía de la prestación por desempleo** reconocida a las personas trabajadoras afectadas por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada referidos en este real decreto-ley se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 % hasta el 31 de enero de 2021 (art. 8.4).
- **Solamente NO se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas**, durante los ERTE regulados en los artículos 22 y 23 RDL 8/2020, los nuevos ERTE por impedimento o limitación de actividad y los ERTE referidos en la DA 1.ª RDL 24/2020, **por aquellas personas que accedan a un nuevo derecho, antes del 1 de enero de 2022**, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o un despido por cualquier causa declarado improcedente (art. 8.7).

¿CUÁNDO ENTRA EN VIGOR?

Este Real Decreto-ley entró en vigor el pasado día 30 de septiembre de 2020 (DA 7.ª).



PINCHA AQUÍ PARA ACCEDER AL DOCUMENTO COMPLETO PUBLICADO EN EL BOE

