

RD 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo

Los ERTES están jugando un papel protagonista y de suma importancia en esta crisis sanitaria provocada por la COVID-19, hasta el punto de que a pesar de que las medidas excepcionales previstas en 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 finalizaba el día de hoy, con la aprobación del presente Real Decreto se prorrogan hasta el día **31 de enero de 2021** con algunas novedades que pasamos a resumir.

Los efectos negativos sobre las empresas y el empleo de la pandemia que todavía estamos sufriendo y que está golpeando especialmente en España, se están alargando en el tiempo más de lo que en un primer momento los expertos vaticinaban. Por ello y tal y como recoge la Exposición de motivos de la norma, el Legislador, con la ayuda y el apoyo de los agentes sociales ha articulado un nuevo Real Decreto en el que recoge la prolongación el tiempo de algunas de las medidas excepcionales relativas a las suspensiones y reducciones de jornada por causa de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la Covid-19, así como las medidas extraordinarias vinculadas a las mismas en materia de protección por desempleo y cotizaciones.

Así, con fecha 30 de septiembre de 2020 se ha publicado el nuevo Real Decreto ley 30/2020, con entrada en vigor desde el mismo día de su publicación. La estructura del mismo responde a tres títulos, catorce artículos, ocho disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y siete disposiciones finales, acompañándose de un anexo.

A continuación, pasamos a destacar aquellos aspectos más novedosos introducidos en el articulado del RD Ley y en relación con los Expediente de Regulación de Empleo Temporal.



Expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la COVID-19

1. REGULACIÓN DE LOS ERTES Y PRÓRROGAS DE ANTERIORES Y VIGENTES:

Con la entrada en vigor del RD-Ley 30/2020 se establece una reordenación de los ERTES relacionados con la COVID-19, que puede sintetizarse en los siguientes:

I. ERTES por Fuerza Mayor o FM Vigentes.-

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, (de Fuerza Mayor o “FM”) se **prorrogarán automáticamente** hasta el **31 de enero de 2021**.

➤ Serán Beneficiarias de exoneraciones de la Seguridad Social.-

- ✓ Empresas que **tengan expedientes de regulación temporal de empleo FM prorrogados** automáticamente hasta 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–** previstos **en el Anexo** del RD Ley 30/2020.
- ✓ **También** podrán acceder a las exoneraciones, las empresas que **tengan expedientes de regulación temporal de empleo FM prorrogados** automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, y cuyo negocio **dependa, indirectamente y en su mayoría**, de las empresas a las que se refiere el apartado anterior, **o que formen parte de la cadena de valor** de estas**.
 - Porcentaje de exoneraciones.-
 - En empresas de **menos de 50** trabajadores*: El **85%** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021.
 - En empresas de **50 o más** trabajadores*: El **75 %** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021.



II. Nuevos ERTES FM del RD Ley 30/2020, por “*impedimento o limitaciones de actividad*”.-

Las empresas y entidades de **cualquier sector** o actividad que vean **(i) impedido** (suspensión) o **(ii) limitado** (reducción/suspensión parcial) el desarrollo normalizado 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**, deberán **tramitar nuevo expediente en base a lo previsto en el artículo 47.3** del Estatuto de los Trabajadores (FM), (por tanto requiere de inicio de nuevo expediente, de autorización -opera silencio positivo- ; su duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento)

➤ Beneficiarias de Exoneraciones.-

i. Para los ERTE de suspensión por **impedimento** del desarrollo de su actividad en alguno de sus centros:

- Se podrán beneficiar respecto de los trabajadores afectados, previa autorización del nuevo ERTE, empresas 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, quedando su duración restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas.
- Porcentaje de exoneraciones.-
 - Empresas de **menos de 50** trabajadores*: El **100 % de la aportación empresarial** devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021.
 - Empresas de **50 o más** trabajadores*: El **90 % de la aportación empresarial** durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

ii. Para los ERTE de suspensión parcial o reducción por **limitación del desarrollo normalizado** de su actividad en alguno de sus centros:



- Se podrán beneficiar, respecto de los trabajadores afectados, previa autorización del nuevo ERTE y desde la aprobación del RD-Ley 30/2020, las empresas de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad que sean consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas a partir del 1 de septiembre de 2020.
- Porcentaje de exoneraciones.-
 - Empresas de **menos de 50** trabajadores*: la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el **100%, 90%, 85% y 80%**, respectivamente.
 - Empresas de **50 o más** trabajadores*: la exención respecto de la aportación empresarial devengada en los meses de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, alcanzará el **90%, 80%, 75% y 70%**, respectivamente.

III. ERTES “ETOP” iniciados entre el 1 de octubre de 2020 y 31 de enero de 2021.-

Los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o **ERTES ETOP**, vinculados a la Covid-19, **iniciados tras la entrada en vigor** del presente real decreto-ley y hasta el 31 de enero de 2021, les resultará **de aplicación el artículo 23** del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, esto es, el procedimiento específico y con las siguientes especialidades adicionales:

- ✓ Se puede tramitar mientras esté vigente un ERTE basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (ERTE FM).
- ✓ Si se inicia tras la finalización de un ERTE FM del artículo 22 del Real Decreto 8/2020, la fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de aquél.



➤ Beneficiarias de Exoneraciones.-

Entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021, se podrán beneficiar del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los siguientes porcentajes y condiciones:

- i. Empresas que **pasen de un ERTE FM** del art. 22 RD Ley 8/2020, **a un ERTE ETOP** del RD Ley 30/2020 y cuya actividad se **clasifique en alguno de los códigos CNAE** del Anexo del RD Ley 30/2020.
- ii. Empresas **calificadas de “dependientes o integrantes de la cadena de valor”**** que **pasen** de un ERTE **FM** del art. 22 RD Ley 8/2020, **a un ERTE ETOP** del RD Ley 30/2020.
 - Porcentaje de exoneraciones.-
 - En empresas de **menos de 50** trabajadores*: El **85%** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021.
 - En empresas de **50 o más** trabajadores*: El **75%** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021.

IV. **ERTES “ETOP” Vigentes a 1 de octubre de 2020.-**

Seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Sin embargo, **se podrán prorrogar los ERTES ETOP** que finalicen durante la vigencia del presente real decreto-ley, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.

Esta prórroga se debe tramitar ante la autoridad laboral, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

➤ Beneficiarias de Exoneraciones.-

Empresas titulares de un ERTE ETOP previo y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos CNAE del Anexo del RD Ley 30/2020

○ Porcentaje de exoneraciones.-

- En empresas de **menos de 50** trabajadores*: El **85%** de la aportación empresaria devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021.
- En empresas de **50 o más** trabajadores*: El **75%** de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable -Sistema RED-, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.

** Se tomará como referencia para el cómputo de trabajadores, los que se encontrasen en situación de alta en la Seguridad Social a **29 de febrero de 2020**.*

***Se entenderá como integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas a que se refiere el Real Decreto, 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 del Anexo indicado, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.*

Tal condición ha de ser reconocida, para lo que se establece un procedimiento: (i) se debe presentar entre el 5 y 19 de octubre de 2020 (ii) solicitud ante la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita del expediente de regulación temporal de empleo prorrogado, (iii) se acompaña informe o memoria explicativa de la concurrencia de las circunstancias previstas (iv) y, en su caso, la correspondiente documentación acreditativa (v) se debe comunicar la solicitud de la declaración a las personas trabajadoras (vi) trasladar el informe documentación acreditativa a la RLT (vi) resolución se dictará en el plazo de cinco días desde la presentación, previa solicitud de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deberá evacuar en el plazo improrrogable de cinco días (vii) se limitará la resolución a constatar la condición de empresa



integrante de la cadena de valor o dependiente indirectamente (viii) silencio positivo ante falta de resolución expresa, sin perjuicio de obligación de dictar resolución.

2. SALVAGUARDA DE EMPLEO.

- i. Los **compromisos previos** de mantenimiento de Empleo en base a los RD Ley 8/2020 y 24/2020 **se mantendrán** vigentes en los términos establecidos en aquéllos.
- ii. 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 período de seis meses de salvaguarda del empleo**, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Sexta del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo.
- iii. Si la empresa estuviese **afectada por un compromiso** de mantenimiento del empleo **previamente** adquirido, el inicio del **nuevo periodo de seis meses** se producirá **cuando aquel haya terminado**

3. PRORROGA DE ARTÍCULOS 2 y 5 DEL RD LEY 9/2020

Hasta el 31 de enero de 2021 permanece vigente:

- i. La medida extraordinaria para la protección del empleo consistente en que **no se considera causa justificativa** de la **extinción** del contrato de trabajo **ni del despido** la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada relacionadas con la COVID-19.
- ii. La interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.- Continúa la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Se interrumpe del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales.



4. CONTRATACIÓN Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

Excepción: Supuesto en que las personas reguladas y 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 las personas trabajadoras.

5. DESEMPLEO.

- Consumo de Desempleo.- La medida prevista en el artículo 25.1.b) del Real Decreto-ley 8/2020 se mantiene vigente **hasta el 30 de septiembre de 2020**, es decir, **a partir del 1 de octubre de 2020** la prestación por desempleo de los trabajadores afectados por los ERTES regulados en dicho RD **comienza a consumirse**.

Excepción: No se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes referidos, por aquellas 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.

- **hasta el 31 de enero de 2021**, 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 el real decreto-ley, se determinará aplicando el porcentaje del **70 por ciento a la base reguladora** de la relación laboral afectada por el expediente (sin perjuicio de la aplicación de las cuantías máximas y mínimas previstas).



- La reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los expedientes de regulación temporal de empleo en los que hasta ahora se aplicaba dicha medida, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del **1 de octubre de 2020**.
- Se prorrogan hasta el **31 de enero de 2021** las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a) (no se precisa periodo de carencia), 2 (relativo a socios laborales y cooperativistas laborales) y el 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y hasta el **31 de diciembre de 2020** las previstas en el apartado 6 de dicho artículo.
- Novedad en la tramitación.-
 - Para expedientes anteriores, las empresas que prorroguen ERTES FM del artículos 22 o tengan vigentes ERTES ETOP del 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, deberán **formular una nueva solicitud** colectiva de prestaciones por desempleo, antes del día **20 de octubre de 2020**.
 - A efectos de la **regularización** de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, se **deberá comunicar a mes vencido**, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.
 - En el caso de los **días trabajados** en reducción de jornada, las **horas** trabajadas se convertirán en **días completos equivalentes de actividad**.
- A partir de la entrada en vigor del RD-Ley, **no se deducirá** de la cuantía de la prestación la parte **proporcional al tiempo trabajado**, cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de los expedientes de regulación temporal de empleo relacionado con la COVID-19 se **compatibilicen con la realización** de un trabajo a **tiempo parcial** no afectado por medidas de suspensión.
- Se reconocerá **una prestación extraordinaria de desempleo** a las personas trabajadoras con **contrato fijo discontinuo** y aquéllas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último período teórico de actividad, por un expediente de regulación temporal de empleo basado en las causas recogidas



en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, cuando dejen de estar afectados por el expediente de regulación temporal de empleo por alcanzarse la fecha en que hubiera finalizado el periodo de actividad.

Igualmente la prestación extraordinaria se reconocerá a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquéllas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que, por haberse encontrado en alguno de los supuestos previstos en las letras b) a d) del artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, hayan sido beneficiarias de cualquiera de estas medidas, siempre que, una vez agotadas, continúen desempleadas y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021.

6. FORMACIÓN.

- Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en esta norma, 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.



Medidas de apoyo a trabajadores autónomos

- **Prestación por cese de actividad** para aquellos trabajadores autónomos que se vean obligados a suspender todas sus actividades como consecuencia de una resolución adoptada por la autoridad competente como medida de contención en la propagación del virus COVID-19.
 - La cuantía de la prestación será del **50 por ciento** de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada. Se incrementará en un **20 por ciento** si el trabajador autónomo tiene reconocida la condición de miembro de una familia numerosa y los únicos ingresos de la unidad familiar o análoga durante ese periodo proceden de su actividad suspendida.
 - El derecho a la prestación nacerá desde el día siguiente de la suspensión de la actividad quedando, además, el beneficiario exonerado del pago de cuotas a la Seguridad Social.
 - Con carácter general, el percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena.
 - Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado también tendrán acceso a dicha prestación si cumplen con los requisitos exigidos.
 - La solicitud de la prestación debe realizarse dentro de los primeros quince días siguientes a la entrada en vigor del acuerdo o resolución de cierre de actividad. En el caso de que la solicitud se presente fuera del plazo establecido, el derecho a la prestación se iniciará el día de la solicitud.

- **Prestación extraordinaria de cese de actividad para** aquellos trabajadores que no tengan derecho a la prestación de cese de actividad que se regula en la disposición adicional cuarta o a la prestación de cese de actividad regulada en los artículos 327 y siguientes del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por no reunir los requisitos de carencia exigidos en la norma.

Para acceder a la misma se requiere no tener ingresos procedentes de la actividad por cuenta propia en el último trimestre del ejercicio 2020 superiores al salario mínimo interprofesional y sufrir, en el cuarto trimestre del 2020, una reducción en los ingresos de la actividad por cuenta propia de al menos el 50% en relación a los ingresos habidos en el primer trimestre del 2020.

 - La cuantía de la prestación será del 50 por ciento de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.
 - Tendrá una duración máxima de **4 meses**, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de octubre. En caso contrario, los efectos quedan fijados



en el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud y su duración no podrá exceder del 31 de enero de 2021.

- El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena.
 - Durante el tiempo de percepción de la prestación el trabajador autónomo quedará exonerado de la obligación de cotizar.
 - Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado también tendrán acceso a dicha prestación si cumplen con los requisitos exigidos.
- Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo a la entrada en vigor de esta norma la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 9 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 podrán continuar percibiéndola hasta el **31 de enero de 2021**, siempre que durante el cuarto trimestre del año 2020 mantengan los requisitos que se establecieron para su concesión.

En conclusión, con este Real Decreto, aunque con alguna especialidad, se da continuidad a la medidas y mecanismos de flexibilidad empresarial interna, con el objetivo de tratar de estabilizar el empleo y así, evitar la debilitación de la capacidad productiva del tejido empresarial y la destrucción de puestos de trabajo.

EQUIPO EVERFIVE



Más información:



Síguenos en LinkedIn



Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico.

© **EVERFIVE ABOGADOS, S.L.P.**, quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de EVERFIVE ABOGADOS, S.L.P.

San Lorenzo, 11 – 2ª Planta
28004 Madrid

Consulta sin compromiso:

Tel. +34 91 330 57 25
everfive@everfive.es