

medidas sociales en defensa del empleo. Real Decreto-Ley 30/2020.

En el BOE del 30 de septiembre se ha publicado el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre de 2020, de medidas sociales en defensa del empleo, que recoge, entre otras cuestiones, el III acuerdo social suscrito entre Gobierno y agentes sociales, con entrada en vigor el mismo día de su publicación.

A continuación destacamos las claves principales en el ámbito laboral para las empresas:

1.- ERTes COVID de fuerza mayor: prórroga hasta el 31 de enero de 2021.

La normativa **prorroga los ERTes de fuerza mayor derivados de la COVID**, actualmente vigentes, automáticamente **hasta el 31 de enero de 2021**. Las empresas afectadas deberán tramitar antes del 20 de octubre una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo para los trabajadores afectados.

2.- ERTes de fuerza mayor por restricciones de la actividad para cualquier sector y por rebrotes.

2.1.- De producirse **nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria a partir del 1 de octubre por decisiones de las autoridades españolas o extranjeras** que afecten a la actividad o centros de trabajo de empresas, éstas podrán recurrir a la tramitación de un ERTE de fuerza mayor "ordinario" al amparo de lo dispuesto en el art. 47.3 del Estatuto de los Trabajadores (aplicando los trámites y previsiones del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre).

Las compañías podrán beneficiarse del siguiente [programa de exoneraciones de las cuotas empresariales](#) respecto de los trabajadores afectados, cuya duración quedará restringida a la de la medida en cuestión:

Plantilla a 29/2/20	<u>Durante el periodo de cierre y hasta el 31/1/2021</u>
< 50 trabajadores	100%
50 trabajadores o +	90%

2.2.- Las empresas que vean limitado el normal desarrollo de su actividad como consecuencia de **medidas o decisiones adoptadas por autoridades españolas**, previa tramitación y autorización del correspondiente ERTE de fuerza mayor "ordinario" para el centro o centros afectados, podrán beneficiarse a partir del 1 de octubre del siguiente [programa de exoneraciones de las cuotas empresariales](#) respecto de los trabajadores afectados:

Plantilla a 29/2/20	<u>Octubre</u>	<u>Noviembre</u>	<u>Diciembre</u>	<u>Enero</u>
< 50 trabajadores	100%	90%	85%	80%
50 trabajadores o +	90%	80%	75%	70%

2.3.- Los ERTES de "**rebrote**" **autorizados al amparo de la DA 1ª apartado 2º del RD-ley 24/20** se mantienen vigentes según los términos recogidos en la resolución estimatoria (expresa o presunta) y podrán beneficiarse del siguiente [programa de exoneraciones de las cuotas empresariales](#) respecto de los trabajadores afectados, cuya duración quedará restringida a la de la medida en cuestión:

Plantilla a 29/2/20	<u>Desde el 1/10/2020 y hasta el 31/1/2021</u>
< 50 trabajadores	100%
50 trabajadores o +	90%

3.- ERTES COVID ETOP.

Seguirá vigente el art. 23 RD-ley 8/20 (plazos y trámites más ágiles) hasta el 31 de enero de 2021, igualmente los ERTE COVID ETOP se podrán negociar mientras esté vigente un ERTE de fuerza mayor y sus efectos se podrán retrotraer a la fecha de finalización del ERTE fuerza mayor.

Respecto de los ERTES COVID ETOP vigentes que finalicen tras la entrada en vigor de esta norma podrán prorrogarse siempre que se acuerde así en el correspondiente periodo de consultas, al que se aplicará el art. 23 citado.

4.- Exoneraciones en ERTES de empresas especialmente afectadas por la pandemia (más de un 15% de

cobertura de trabajadores en ERTE y menos de un 65% de tasa de recuperación).

La Disposición Adicional 1ª de este Real Decreto-ley regula un programa de exoneraciones para empresas que entiende especialmente afectadas:

- las empresas pertenecientes a los CNAES recogidos en el Anexo que hayan visto su ERTE por FM COVID prorrogado o que transiten de un ERTE de FM COVID a un ERTE ETOP COVID en virtud del presente RD-ley.
- las empresas que, habiendo visto su ERTE por FM COVID prorrogado o transitando de un ERTE de FM COVID a un ERTE ETOP COVID en virtud del presente RD-ley, tengan una estrecha relación con las empresas anteriores: o bien su negocio depende indirectamente y en su mayoría de empresas del apartado anterior, o bien forman parte de su cadena de valor. Para ello tendrán que solicitar el reconocimiento de esta circunstancia entre el 5 y el 9 de octubre a la autoridad laboral que autorizó su ERTE. Se trata de empresas que acrediten que al menos el 50% de su facturación del 2019 es para empresas de los citados CNAES o que su actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por empresas incluidas en dichos CNAES.
- las empresas pertenecientes a los CNAES recogidos en el Anexo que tenga un ERTE ETOP COVID al amparo del art.4.2 del Real Decreto-ley 24/20.

Programa de exoneraciones de las cuotas empresariales:

Plantilla a 29/2/20	<u>Del 1/10/2020 hasta el 31/1/2021</u>
< 50 trabajadores	85%
50 trabajadores o +	75%

Estas exoneraciones son incompatibles con las analizadas en el apartado segundo del presente documento.

5.- Prorroga de las medidas limitativas o prohibitivas.

5.1.- No podrán acogerse a las medidas contenidas en este Real Decreto-ley las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales.

5.2.- Las empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 trabajadores o más que se beneficien de las exoneraciones comentadas no podrán repartir dividendos en el ejercicio fiscal en el que apliquen las mismas.

5.3.- Las empresas que se beneficien de exoneraciones previstas en esta norma quedan afectadas por el compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto-ley 8/2020 respecto de los trabajadores

afectados por dicho expediente, computándose el plazo de 6 meses contenido en dicha disposición desde la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley, salvo que la empresa estuviese afectada por un compromiso previo, en cuyo caso este periodo comenzará una vez terminado aquel.

Los compromisos actualmente en vigor por programas de exoneraciones previos continúan vigentes en los términos y plazos previstos en la normativa anterior.

5.4.- Las empresas durante la aplicación de los ERTEs COVID regulados por este Real Decreto-ley en un centro de trabajo no podrán realizar nuevas contrataciones, directas o indirectas, ni concertar nuevas externalizaciones para dicho centro, quedando también prohibida la realización de horas extraordinarias en el mismo. La normativa persigue que en tales centros dichas nuevas necesidades sean atendidas por el personal afectado por el ERTE, de tal forma que la empresa lo recupere de la regulación de empleo.

No obstante no se trata de una prohibición absoluta, puesto que se prevé que la misma no opere si los trabajadores afectados por el ERTE no pueden cubrir tales actividades bien por motivos de formación, bien por motivos de capacitación o de otro tipo de razones objetivas y justificadas, debiendo la empresa informar de tal situación a la representación legal de los trabajadores si existiese.

Esta prohibición, por tanto, no aplica a los centros que no estén afectados por un ERTE COVID, en los que las empresas podrán seguir contratando, tanto directamente como a través de ETT, y subcontratando conforme a las necesidades que concurren.

Finalmente hay que tener claro que se trata de una prohibición a futuro, por tanto los contratos de puesta a disposición vigentes con ETTs o las externalizaciones vigentes pueden continuar con total normalidad, e incluso si tales contratos hubiesen quedado suspendidos temporalmente como consecuencia del impacto de la COVID, podrán reanudarse con total normalidad una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron tales suspensiones, puesto que no estaremos en modo alguno ante nuevas contrataciones.

5.5.- Se mantienen vigentes hasta el 31 de enero de 2021 la prohibición de extinguir contratos de trabajo o despedir por fuerza mayor o las causas que justifican los ERTEs COVID así como la previsión de suspensión del cómputo de la duración de los contratos temporales (y los respectivos periodos de referencia) afectados por un ERTE COVID.

6.- Breve referencia a otras medidas en materia de prestaciones de desempleo o para trabajadores autónomos.

6.1.- Respecto de las **prestaciones de desempleo** destacamos lo siguiente:

Se mantiene la obligación para las empresas de tramitar las solicitudes colectivas en favor de los trabajadores afectados por ERTEs COVID.

Hasta el 31 de enero de 2021 para el devengo de las prestaciones de desempleo derivados de los ERTEs COVID no se exigirá periodo de carencia.

El no consumo de la prestación de desempleo (contador a 0) a futuro respecto de las prestaciones derivadas de ERTE COVID se mantiene solo hasta el 30 de septiembre, pero para aquellos trabajadores que accedan a una nueva prestación antes del 1 de enero de 2022 por la finalización de un contrato temporal, por un despido objetivo por un despido improcedente no se computarán las prestaciones consumidas desde el 30 de septiembre por ERTEs COVID que generaron este derecho.

Se recoge la compatibilidad de la prestación de desempleo derivado de un ERTE COVID regulado en el Real Decreto-ley con un trabajo a tiempo parcial.

Se regula una prestación extraordinaria por fin de campaña para los trabajadores fijos discontinuos o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.

Se crea un subsidio especial para los trabajadores que han agotado su prestación de desempleo durante el estado de alarma.

Los trabajadores afectados por un ERTE COVID regulado en este RD-ley tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

6.2.- Para los **trabajadores autónomos** se recoge un paquete de medidas (art. 13, 14 y DA 4ª) tendente a garantizar unos ingresos mínimos a los que vean afectados su actividad por una resolución administrativa, a los que no tengan acceso a la prestación ordinaria por cese o a los autónomos de temporada que desarrollen su actividad entre junio y diciembre de 2020 que vean reducida su actividad, prorrogándose además hasta el 31 de enero de 2021 la prestación especial por cese de actividad regulada en el art. 9 del RD-ley 24/20.