

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

Resumen



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Con la publicación del Real Decreto-ley 30/2002, de 29 de septiembre, se abre un nuevo marco para los ERTE. Se caracteriza por:

- Prorrogar automáticamente los ERTE por fuerza mayor hasta el 31 de enero de 2021 y cuya vigencia estaba prevista hasta el 30 de septiembre de 2020.
- Crear dos nuevas versiones de ERTE: ERTE por impedimento y ERTE por limitación.
- Dar un nuevo enfoque a los ERTE-ETOP
- Establecer nuevas exoneraciones en la Seguridad Social
- Incidir en otras materias: prestación para trabajadores fijos-discontinuos, medidas en materia de desempleo, nuevo compromiso de no despidos durante 6 meses.

A continuación, pasamos a detallar esta nueva situación.

ERTE por Fuerza Mayor

El artículo 1 del Real Decreto establece que los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes, basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se prorrogarán **automáticamente hasta el 31 de enero de 2021**. Por tanto,

- Aplicable a ERTES de fuerza mayor de cualquier sector vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley.
- Exoneraciones en la cuota de la Seguridad Social ⇨ Se establecen exoneraciones específicas únicamente para:
 - ✓ Entidades pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad¹.
 - ✓ Entidades dependientes indirectamente o integrantes de la cadena de valor de las anteriores que puedan acreditar ante la autoridad laboral dicha condición y acceder a los mismos beneficios en materia de cotizaciones²

Estas exoneraciones consistirán en:

- ✓ Organizaciones con menos de 50 trabajadores ⇨ 85% de la aportación empresarial devengada en octubre-noviembre-diciembre 2020 y enero 2021
- ✓ Organizaciones con más de 50 trabajadores ⇨ 75% de la aportación empresarial devengada en octubre-noviembre-diciembre 2020 y enero 2021.

¹ Entendiendo por elevada tasa de cobertura o reducida tasa de recuperación de actividad, “aquellas que tengan expedientes de regulación temporal de empleo prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, conforme a lo establecido en el artículo 1, y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo del Real Decreto 30/2020 en el momento de su entrada en vigor”

² Entendiendo por integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente, las organizaciones 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 referidos en el anexo del Real Decreto 30/2020, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

ERTE por impedimento

Se crea esta nueva modalidad de ERTE³ dirigida a organizaciones **de cualquier sector** que vean impedida el desarrollo de su actividad como consecuencia de **nuevas restricciones o medidas de contención** sanitaria establecidas a partir del 1 de octubre de 2020.

- Medidas establecidas por autoridades españolas o extranjeras
- Medidas establecidas a partir del 1 de octubre de 2020
- Las actividades deberán estar suspendidas (no reducidas)
- El ERTE quedará limitado a la duración de las restricciones o medidas de contención establecidas.
- Exoneraciones en Seguridad Social ⇨ 100% de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero si tienen menos de 50 trabajadores y, del 90% si tienen 50 trabajadores o más.

ERTE por limitaciones

ERTE establecido para aquellas organizaciones **de cualquier sector** que ven limitado el desarrollo habitual de su actividad en alguno de sus centros de trabajo, como consecuencia de restricciones o medidas de contención sanitaria a partir del 1 de octubre de 2020.

- Medidas establecidas por autoridades españolas
- Medidas establecidas a partir del 1 de octubre de 2020
- Las actividades podrán ser suspendidas o reducidas
- El ERTE quedará limitado a la duración de las restricciones o medidas de contención establecidas.
- Exoneraciones en Seguridad Social ⇨ Las exoneraciones serán decrecientes entre los meses de octubre de 2020 y enero 2021.
 - ✓ Organizaciones de más de 50 trabajadores⁴, 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
 - ✓ Organizaciones 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

³ Desaparece el ERTE por rebrote

⁴ Dado de alta en Seguridad Social a 29 de febrero de 2020

ERTE de rebrote regulado en el Real Decreto-ley 24/2020

Este Real Decreto-ley 30/2020 no deroga normas anteriores, por lo que, cabe entender que los ERTE de rebrote se mantengan.

Dado que los ERTE por impedimento y de limitación son aplicables a partir del 1 de octubre de 2020, se entiende que aquellas organizaciones que padecieran restricciones con anterioridad, deberán acudir a este tipo de ERTE.

Entendemos que estos ERTE-s tendrán acceso a las mismas exoneraciones en Seguridad Social.

ERTE-ETOP

Respecto a esta modalidad de ERTE, basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, se indica que:

- Los ERTE-ETOP vigentes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 30/2020, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la organización. No obstante, cabrá la prórroga cuando finalice durante la vigencia de este Real Decreto, siempre y cuando se acuerdo un nuevo periodo de consultas.
- Los ERTE-ETOP iniciados tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley y hasta el 31 de enero de 2021, les será de aplicación lo establecido en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 con las especialidades que se recogen esta norma⁵.
- Cuando se tramite un ERTE-ETOP tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor, la fecha de efectos de este se retrotraerá a la fecha de finalización del de fuerza mayor.

Las exenciones establecidas en Seguridad Social para estos casos son de:

- ✓ Organizaciones con menos de 50 trabajadores ⇒ 85% de la aportación empresarial devengada en octubre-noviembre-diciembre 2020 y enero 2021.
- ✓ Organizaciones con más de 50 trabajadores ⇒ 75% de la aportación empresarial devengada en octubre-noviembre-diciembre 2020 y enero 2021.

Siempre y cuando,

- ✓ Se traten de ERTE-ETOP nuevos de organizaciones de los sectores cuyo CNAE esté previsto en el Anexo de la norma.
- ✓ Se traten de ERTE-ETOP de organizaciones dependientes o integrantes de la cadena de valor de los sectores cuyo CNAE esté previsto en el anexo de la norma.
- ✓ Se traten de ERTE de fuerza mayor que transita a un ERTE-ETOP y son organizaciones pertenecientes a sectores cuyo CNAE está previsto en el anexo de la norma.

⁵ La tramitación podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE de fuerza mayor prorrogado hasta el 31-enero-2021.

Compromiso de mantenimiento del empleo (Artículo 5)

Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en los Reales Decreto-ley 8/2020 y 24/2020 se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichas normas.

Las organizaciones que conforme a lo estipulado en el Real Decreto-ley 30/2020, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social, quedan comprometidas a un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo.

En el caso de que la organización estuviese ya afectada por un compromiso de mantenimiento de empleo, el inicio del periodo previsto en este Real Decreto-ley se producirá cuando finalice el compromiso anterior.

La pregunta es: *¿Cómo se aplicaría este compromiso en caso de los ERTE que se prorroguen hasta 31-enero-2021?*

No se aplicaría el requisito del compromiso de mantenimiento de empleo en aquellas organizaciones en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.

Se entenderá incumplido el compromiso si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes⁶, salvo:

- Por despido disciplinario declarado como procedente.
- Dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total/absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
- Por el fin de llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- En el caso de los contratos temporales, no se entenderá incumplido, cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Protección por desempleo de trabajadores afectados por ERTE

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo, se prorroga hasta el 31 de enero de 2021 la posibilidad de reconocimiento del derecho a la prestación contributiva, sin exigencia del periodo de carencia, a las personas afectadas por un ERTE por fuerza mayor, por causas ETOP o por impedimento o limitaciones de actividad.

La cuantía de la prestación se determinará aplicando a la **base reguladora el 70 % hasta el 31 de diciembre de 2021**.

A las personas trabajadoras afectadas por ERTE derivados del COVID 19, los días que perciban la prestación contributiva, a partir del día 1 de octubre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021 se les restarán de la duración de las prestaciones que se les reconozcan posteriormente cuya fecha de inicio sea anterior al 1 de octubre de 2026.

⁶ Se valorará las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta las especificidades de aquellas organizaciones que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

Sin embargo, no se realizará ese consumo a quienes accedan a una nueva prestación antes del 1 de enero de 2022 por haber finalizado un contrato de duración determinada o por haber sido despedidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por cualquier otro motivo si el despido es improcedente.

NOTA ⇒ Las empresas afectadas por las prórrogas reguladas en el artículo 1 Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, y aquellas que estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a 30 de septiembre de 2020, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20 de octubre de 2020.

Además, se estipula:

- Una prestación extraordinaria para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas y se vean afectados.
- A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, se establece la posibilidad de compatibilizar el desempleo y situaciones de trabajo a tiempo parcial.

Otras limitaciones vinculadas a la aplicación de los ERTE

Se establece otra serie de limitaciones que pasamos a indicar de forma resumida:

- Limitaciones de tramitación de ERTE por parte de empresas cuyo domicilio fiscal se encuentren en territorios calificados como paraísos fiscales.
- Prohibición de realización de horas extraordinarias, externalización de la actividad o nuevas contrataciones.
- Interrupción del cómputo de los contratos temporales que sean suspendidos.
- La prohibición de despidos por causas ETOP o de fuerza mayor relacionadas con el COVID-19.

FUENTES:

- Webinar - La nueva regulación de los ERTE y la protección por desempleo: Análisis del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre impartido por D. Gonzalo Núñez Sarompas. Abogado laboralista. Director del Departamento Laboral de Bardají Honrado Abogados.
(<https://www.youtube.com/watch?v=WU1diXOLFYU>)
- Artículo “Esquema de las nuevas modalidades de ERTE desde el 1 de octubre de 2020 (Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre)” realizado por Iberley. Autor: José Juan Candamio Boutureira. Fecha: 2-octubre-2020.
<https://www.iberley.es/revista/esquema-nuevas-modalidades-erte-desde-1-octubre-2020-real-decreto-ley-30-2020-29-septiembre-491>
- Real decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo
(<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11416>)