

**NOVEDADES EN MATERIA LABORAL
INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 30/2020, DE 29 DE SEPTIEMBRE,
DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO**

I. INTRODUCCIÓN

Los efectos negativos que la crisis sanitaria derivada de la Covid-19 está produciendo sobre las empresas y el empleo continúan persistiendo en el tiempo, lo que ha exigido una regulación que mantenga las medidas ya adoptadas hasta el momento relativas a los expedientes temporales de suspensiones y reducciones de jornada (los “ERTES”) y que incluya nuevas medidas extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social.

Como consecuencia de ello, con fecha de hoy, 30 de septiembre de 2020, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo (el “RD-ley 30/2020”), que entra en vigor en el día de hoy.

En este contexto, el RD-ley 30/2020 recoge una serie de medidas sobre los ERTES, que será objeto de análisis en la presente nota informativa, así como medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo y de apoyo a trabajadores autónomos.

II. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR EL RD-LEY 30/2020.

A) Prórrogas y nuevas medidas de aplicación a los ERTES.

El RD-ley 30/2020 prorroga las medidas ya adoptadas hasta el momento con relación a los ERTES de fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y, además, introduce nuevas medidas para aquellas empresas que vean impedido o limitado el desarrollo de su actividad o que pertenezcan a sectores especialmente castigados por la crisis. Estas medidas son las siguientes:

- **ERTES vigentes por causa de fuerza mayor (art. 1 RD-ley 30/2020).**

Se prorrogarán automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 en las mismas condiciones desarrolladas en el art.22 del RD-ley 8/2020.

Deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20 de octubre de 2020.

- **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (las “casusas ETOP”) vinculadas a la COVID-19 (art.3 RD-ley 30/2020).**

Seguirán siendo regulados en las mismas condiciones desarrolladas en el artículo 23 del RD-ley 8/2020, con las siguientes particularidades:

- Los ERTEs por causas ETOP vigentes a fecha 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 y cabrá prórroga si finaliza durante la vigencia del nuevo RD-ley 30/2020 si se alcanza acuerdo en el período de consultas.
 - Se podrá iniciar un ERTE por causas ETOP mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor y si se tramita una vez finalizado el de fuerza mayor sus efectos se retrotraerán a la finalización de este último.
 - Deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del día 20 de octubre de 2020.
- **ERTE por impedimento de actividad (art.2 RD-ley 30/2020):**

Supuesto: 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 por autoridades españolas o extranjeras a partir del 1 de octubre de 2020.

Procedimiento: Se deberá iniciar el procedimiento de un ERTE por causa de fuerza mayor (art.47.3 Estatuto de los Trabajadores).

Duración: hasta que finalicen las medidas de impedimento adoptadas por las autoridades.

Exoneraciones: exoneración de la aportación empresarial durante el período de cierre y hasta el 31 de enero de 2021 en los siguientes porcentajes:

- El 100% en empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020.
- El 90% en empresas con 50 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020.

- **ERTE por limitación de actividad (art.2 RD-ley 30/2020):**

Supuesto: Empresas de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por autoridades españolas desde la entrada en vigor del RD-ley 30/2020.

Procedimiento: Se debe iniciar el procedimiento de un ERTE por causa de fuerza mayor (art.47.3 Estatuto de los Trabajadores).

Duración: hasta que finalicen las medidas de limitación adoptadas por las autoridades.

Exoneraciones: exoneración de la aportación empresarial en los siguientes porcentajes:

- Empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020: 100% en octubre, del 90% en noviembre, del 85% en diciembre y del 80% en enero 2021.

- Empresas con 50 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020: 90% en octubre, del 80% en noviembre, del 75% en diciembre y del 70% en enero 2021.
- **ERTES de empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad (disposición adicional primera RD-ley 30/2020):**

Supuesto: Empresas en ERTE 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 o cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las mencionadas empresas, o que formen parte de la cadena de valor de estas.

Duración: desde el 1 de octubre de 2020 al 31 de enero de 2021.

Exoneraciones: exoneración de la aportación empresarial en los siguientes porcentajes:

- El 85% en empresas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020.
- El 75% en empresas con 50 o más trabajadores a 29 de febrero de 2020.

B) Compromisos que adquieren las empresas acogidas a los mencionados ERTES.

Las empresas que se acojan a las exoneraciones antes indicadas adquieren los siguientes compromisos:

1. Salvaguarda del empleo (art.5 RD-ley 30/2020):

Las empresas que reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social quedarán comprometidas a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo.

En el caso de que ya estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo anterior, este nuevo período de seis meses comenzará a computarse cuando finalice el anterior.

2. Prohibición de realizar despidos conforme a las causas de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (art.6 RD-ley 30/2020):

Dichas causas no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido hasta el 31 de enero de 2021.

3. Interrupción del cómputo de los contratos temporales suspendidos (art.6 RD-ley 30/2020):

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido hasta el 31 de enero de 2021.

4. Prohibición de realización de horas extras y externalización de actividad (art.7 RD-ley 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 ERTES, salvo razones objetivas y justificadas.

C) Otras medidas adoptadas.

Además de las medidas indicadas, se incluyen otras medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo (artículos 8 a 12 del RD-ley 30/2020) así como medidas de apoyo a los trabajadores autónomos (artículos 13 y 14 del RD-ley 30/2020).

* * *