

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

1 de octubre de 2020

El pasado 29 de septiembre de 2020 se aprobó el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales de medidas sociales en defensa del empleo cuyas principales medidas aprobadas han sido las siguientes:

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo ("ERTE") por Fuerza Mayor tramitados por el art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020: Extensión automática hasta el 31 de enero de 2021.

ERTE por impedimento o limitaciones de actividad (nueva causa de fuerza mayor):

Las empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad 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 de los siguientes porcentajes de exoneración, previa autorización de un ERTE de fuerza mayor por la autoridad laboral competente y cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas.

- Cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020: El 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021.
- Cuando la empresa hubiera tenido 50 trabajadores o más en alta a 29 de febrero de 2020: el 90 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 31 de enero de 2021.

Adicional a lo anterior, podrán beneficiarse de los porcentajes de exoneración siguientes:

- Cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 trabajadores en alta a 29 de febrero de 2020: 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.
- Cuando la empresa hubiera tenido 50 trabajadores o más en alta a 29 de febrero de 2020: 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.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa.

ERTE por causas productivas, técnicas, organizativas o productivas ("ETOP") tramitados por el art. 23 del RDL 8/2020: Extensión del procedimiento abreviado hasta el 31 de enero de 2021.

A los ERTES ETOP derivados del COVID-19 iniciados desde el 29 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de enero de 2021, les será de aplicación el procedimiento abreviado del periodo de consultas con participación preferente en la negociación de los sindicatos más representativos del sector.

La tramitación de un ERTE ETOP podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por Fuerza Mayor.

Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por Fuerza Mayor, la fecha de efectos del primero (ETOP) se retrotraerá a la fecha de finalización del segundo (Fuerza Mayor).

Los ERTES ETOP vigentes a 29 de septiembre de 2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta la finalización de los mismos.

Cabrá la prórroga del ERTE que finalice antes del 31 de enero de 2021 si hay acuerdo con la representación e los trabajadores. La prórroga deberá tramitarse ante la autoridad laboral que tramitó el anterior.

Salvaguarda del empleo:

El compromiso de mantenimiento del empleo inicialmente previsto para los ERTES de Fuerza Mayor, después extendido para ERTES ETOP que se beneficiaran de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones, se mantienen vigentes y en los mismos plazos se prorroga.

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, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuará en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido por ERTE de Fuerza Mayor tramitado por el art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020, el inicio del periodo de compromiso de mantenimiento del empleo se producirá cuando el ERTE de Fuerza Mayor haya terminado.

Protección del empleo: Extensión del art. 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020 hasta el 31 de enero de 2021.

La fuerza mayor y las causas objetivas (económicas, productivas y técnicas) relacionadas con COVID, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por la tramitación de un ERTE por Fuerza mayor o un ERTE ETOP, supondrá la interrupción del cómputo de dichos contratos temporales hasta la finalización del correspondiente ERTE.

Horas extra y nuevas externalizaciones de la actividad durante la vigencia de un ERTE:

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de un ERTE (con independencia del tipo).

Esta prohibición podrá ser exceptuada (i) 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 cuestiones de formación, capacitación u otras razones objetivas) desarrollar ese tipo de actividades, (ii) previa información al respecto a la RLT de la empresa.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo que se ven prorrogadas:

Se prorrogan las medidas extraordinarias de desempleo hasta el 31 de enero de 2021 para todos los ERTES (incluyendo los nuevos expedientes). Esto implica que se extiende:

- El reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo de aquellos trabajadores afectados por un ERTE y que carecieran del periodo de ocupación cotizada mínimo.
- La posibilidad de acogerse a estas medidas las personas con condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tuvieran previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- La posibilidad de acogerse a dichas medidas todos los trabajadores afectados tanto (i) si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo (ii) como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- Las especialidades establecidas respecto de la cuantía y duración de la prestación contributiva, de forma que esta ya no se extenderá hasta la finalización del período del ERTE.

No obstante, las medidas de protección por desempleo previstas para los trabajadores fijos discontinuos resultarán aplicables solo hasta el 31 de diciembre de 2020.

Medidas extraordinarias en materia de protección de empleo que se han visto limitadas:

La medida de no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos queda limitada al 30 de septiembre de 2020.

Esto implicará la reducción de las prestaciones consumidas a partir del 1 de octubre de 2020 en los ERTES en los que, hasta ahora, se aplicaba dicha medida. No obstante, no afectará a las nuevas prestaciones que se inicien a partir del 1 de octubre de 2020.

Pese a lo anterior, no se computarán en ningún momento como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas durante los ERTES por aquellos trabajadores 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 objetivas o un despido por cualquier causa declarado improcedente.

Compatibilidad de las prestaciones por desempleo con el trabajo a tiempo parcial:

A partir del 29 de septiembre de 2020, cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en el ámbito de cualquier tipo de ERTE se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

Las personas beneficiarias de la prestación por desempleo del Real Decreto-ley 8/2020, cuya cuantía se haya visto reducida en proporción al tiempo trabajado, por mantener en el momento del reconocimiento inicial una o varias relaciones laborales a tiempo parcial no afectadas por ERTES, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada.

Personas trabajadoras incluidas en ERTES por impedimentos o limitaciones de actividad que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo.

Las personas trabajadoras incluidas en un ERTE por impedimentos o limitaciones de actividad que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el artículo 273.2 del texto refundido de la LGSS, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

Comunicaciones con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

Las empresas afectadas por las prórrogas de un ERTE de Fuerza Mayor y aquellas que estén aplicando un ERTE ETOP previo al 29 de septiembre, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo antes del 20 de octubre.

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.

Empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTes y una reducida tasa de recuperación de actividad.

Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTes y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que:

- Tengan ERTes 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”) incluidos en el Anexo del Real Decreto-ley.

Podrán acceder a las exoneraciones las empresas que tengan ERTes prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, 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.

Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de las empresas antes mencionadas, las empresas:

- Cuya facturación, durante el año 2019, se haya generado, al menos, en 50% en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09.
- Cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada efectivamente por las empresas incluidas en dichos códigos CNAE-09.

La solicitud de declaración de empresa dependiente o integrante de la cadena de valor deberá ser presentada entre los días 5 y 19 de octubre de 2020.

Asimismo, quedarán exoneradas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta:

- Empresas a las que se prorrogue automáticamente el ERTE de Fuerza Mayor vigente, y que tengan la consideración de pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura por ERTE y una reducida tasa de recuperación de actividad.
- Empresas a las que se refiere el artículo 3.3, que transiten desde un ERTE de Fuerza Mayor a ERTE ETOP durante la vigencia de esta norma y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos del CNAE-09.
- Empresas titulares de un ERTE ETOP, a las que se refiere el artículo 4.2 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 y cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos del CNAE-09.
- Empresas que, habiendo sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, transiten desde un ERTE de Fuerza Mayor a un ERTE ETOP.

Las empresas indicadas en el apartado anterior quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE que reinicien su actividad a partir del 1 de octubre de 2020, o que la hubieran reiniciado desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, en los términos de su artículo 4.2.a), y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir del 1 de octubre de 2020, y respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas entre el 1 de octubre de 2020 y el 31 de enero de 2021 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión de la siguiente manera:

- 85 % de la aportación empresarial de octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
- 75 % de la aportación empresarial devengada en octubre, noviembre, diciembre de 2020 y enero de 2021, cuando la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta a 29 de febrero de 2020.

Contactos



Luis Enrique de la Villa
Socio
T + 34 91 349 80 04
luisenrique.delavilla@hoganlovells.com



Jesús García
Asociado sénior
T +34 91 349 80 04
jesus.garciasanchez@hoganlovells.com

www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" or the "firm" is an international legal practice that includes Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP and their affiliated businesses. The word "partner" is used to describe a partner or member of Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP or any of their affiliated entities or any employee or consultant with equivalent standing. Certain individuals, who are designated as partners, but who are not members of Hogan Lovells International LLP, do not hold qualifications equivalent to members. For more information about Hogan Lovells, the partners and their qualifications, see www.hoganlovells.com.

Where case studies are included, results achieved do not guarantee similar outcomes for other clients. Attorney advertising. Images of people may feature current or former lawyers and employees at Hogan Lovells or models not connected with the firm.

© Hogan Lovells 2020. All rights reserved.