

# **Informe sobre el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo**

---

Gabinete Jurídico Confederal CGT - 30 de septiembre de 2020

## ÍNDICE

1. Prórroga de los ERTE por Fuerza Mayor
2. Creación de dos nuevos tipos de ERTE
3. Especialidades para ERTE por causas ETOP iniciados a partir del 30 de septiembre de 2020
4. Límites al reparto de dividendos para los nuevos ERTE
5. Extensión del compromiso de mantenimiento del empleo
6. Prórroga de la prohibición de los despidos por causas COVID-19 y de la interrupción de contratos temporales
7. Prohibición de realización de horas extraordinarias y nuevas externalizaciones
8. Especialidades en materia de protección para los trabajadores/as en ERTE
9. Empresas de sectores con alta afectación por ERTE y una tasa reducida de recuperación de actividad y exoneraciones
10. Formación de las personas trabajadoras afectadas por ERTE
11. Especialidades para los ERTE basados en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020

### **1. Prórroga de los ERTE por Fuerza Mayor**

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

### **2. Creación de dos nuevos tipos de ERTE**

#### **1. ERTE por impedimento del desarrollo de la actividad en alguno de los centros de trabajo**

Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean impedida 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, podrán aplicar un expediente de regulación temporal de empleo, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas y que deberá ser autorizado por la Autoridad Laboral.

Estas empresas se beneficiarán de las siguientes medidas respecto de las personas afectadas por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:

- Empresas con menos de 50 trabajadores/as a fecha de 29 de febrero de 2020: están exoneradas del abono del 100 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021.

- Empresas con más de 50 trabajadores/as a fecha de 29 de febrero de 2020: están exoneradas del abono del 90 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 31 de enero de 2021.

## 2. ERTE por limitaciones del desarrollo normalizado de su actividad

Las empresas y entidades de cualquier sector o actividad que vean limitado el desarrollo normalizado de su actividad a consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por las autoridades españolas, podrán adoptar un expediente de regulación temporal de empleo, en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración quedará restringida a la de las nuevas medidas de impedimento referidas y que deberá ser autorizado por la Autoridad Laboral.

Estas empresas podrán beneficiarse, a partir de la entrada en vigor del RD ley 30/2020 (30 de septiembre de 2020) se beneficiarán de las siguientes medidas respecto de las personas afectadas por los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:

- Empresas con menos de 50 trabajadores/as a fecha de 29 de febrero de 2020: están exoneradas del abono del 100% de la aportación empresarial devengada mes de octubre de 2020, del 90% de la aportación empresarial devengada durante el mes de noviembre 2020, del 85% de la aportación empresarial devengada durante el mes de diciembre de 2020 y del 80% de la aportación empresarial devengada durante el mes de enero de 2021.
- Empresas con más de 50 trabajadores/as a fecha de 29 de febrero de 2020: están exoneradas del abono del 90% de la aportación empresarial devengada mes de octubre de 2020, del 80% de la aportación empresarial devengada durante el mes de noviembre 2020, del 75% de la aportación empresarial devengada durante el mes de diciembre de 2020 y del 70% de la aportación empresarial devengada durante el mes de enero de 2021.

Para ambos tipos de ERTE, se aplican las siguientes especialidades:

- ✓ Las exoneraciones se aplicarán sobre las cuotas de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y para la Formación Profesional) y la aportación empresarial del artículo 273.2 LGSS.
- ✓ La renuncia expresa al expediente de regulación temporal de empleo determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, así como a la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita en el mismo, esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.
- ✓ Las exenciones en la cotización expuestas no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1 del artículo 20 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

## 3. Especialidades para los ERTE por causas ETOP iniciados a partir del 30 de septiembre de 2020

A estos expedientes les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 con las siguientes especialidades:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por Fuerza Mayor.
- Cuando estos expedientes se inicien tras la finalización de ERTE por Fuerza Mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma. No obstante, también será posible prorrogar los ERTE que finalicen durante la vigencia del RD ley 30/2020 (que comienza el 30 de septiembre de 2020) siempre y cuando se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas. Esta prórroga deberá ser tramitada ante la autoridad laboral receptora de la comunicación final del expediente inicial, de acuerdo con el procedimiento previsto en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las especialidades a las que hace referencia el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020.

#### **4. Límites al reparto de dividendos para los nuevos ERTE**

Se extienden las limitaciones establecidas en el artículo 5 del RD ley 24/2020 a los dos nuevos tipos de ERTE (por impedimento de la actividad y por limitaciones al desarrollo de la actividad).

- Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el RD ley 24/2020 ni a los dos nuevos tipos de ERTE del RD ley 30/2020 (por impedimento de la actividad y por limitaciones al desarrollo de la actividad).
- Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes regulados en el RD ley 24/2020 y a los dos nuevos tipos de ERTE del RD ley 30/2020 (por impedimento de la actividad y por limitaciones al desarrollo de la actividad) no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

#### **5. Extensión del compromiso de mantenimiento del empleo**

Los compromisos de mantenimiento del empleo regulados en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el artículo 6 del Real Decreto-ley 24/2020, se mantendrán vigentes en los términos previstos en dichos preceptos y por los plazos recogidos en estos.

Por su parte, las empresas que, conforme a lo previsto en el RD-ley 30/2020, 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 RD-ley 8/2020. No obstante, si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido en virtud de los Reales Decretos leyes 8/2020 y 24/2020, el inicio del nuevo periodo de seis meses se producirá cuando el anterior compromiso de mantenimiento del empleo haya terminado. Es decir, que el compromiso del empleo recogido en el RD ley 30/2020 no se solapa con el anterior compromiso del empleo que haya adquirido la empresa previamente.

## **6. Prórroga de la prohibición de los despidos por causas COVID-19 y de la interrupción de contratos temporales**

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 previstas para los ERTE por Fuerza Mayor y ETOP no podrán ser causas justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido hasta el 31 de enero de 2021.

Por otro lado, se mantiene hasta el 31 de enero de 2021, la interrupción del cómputo de duración de los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, siempre y cuando dichos contratos estén afectados por procedimientos de ERTE COVID, tanto por Fuerza Mayor como por causas ETOP.

## **7. Prohibición de realización de horas extraordinarias y nuevas externalizaciones**

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el RD ley 30/2020.

Esta prohibición podrá ser exceptuada 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 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.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

## **8. Especialidades en materia de protección para los trabajadores/as en ERTE**

- Protección extraordinaria por desempleo

Los trabajadores/as afectados por los expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020, de la disposición adicional primera del RD ley 24/2020 y del RD-ley 30/2020, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

Dicha protección será aplicable a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron suspendido un derecho anterior a prestación o

subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente

No obstante, para los trabajadores/as afectados por los expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020, de la disposición adicional primera del RD ley 24/2020 y de los regulados en el RD-ley 30/2020, a partir del 30 de septiembre de 2020, **sí computa el tiempo en que se perciba la prestación extraordinaria por desempleo de nivel contributivo**, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos, siendo que hasta la fecha dicho periodo no computaba. Sin embargo, **hay una excepción**, y es que para las personas trabajadoras que accedan a la prestación por desempleo 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, no se computarán como consumidas las prestaciones por desempleo disfrutadas, durante los expedientes de regulación temporal de empleo de los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020, de la disposición adicional primera del RD ley 24/2020 y del RD-ley 30/2020.

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 RD-ley 30/2020, se determinará aplicando, a la base reguladora de la relación laboral afectada por el expediente, el porcentaje del 70 por ciento hasta el 31 de enero de 2021.

Por su parte, se mantiene la protección por desempleo para los trabajadores/as fijos-discontinuos hasta el 31 de diciembre de 2020 regulada en el artículo 25.6 del RD-ley 8/2020.

- Necesidad de nueva solicitud colectiva de prestaciones y comunicación de renuncia

Las empresas afectadas por las prórrogas reguladas en el artículo 1 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 fecha de 30 de septiembre de 2020, deberán formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en los términos regulados en el párrafo anterior, antes del día 20 de octubre de 2020.

En el caso de procedimientos de regulación temporal de empleo por las causas previstas en el artículo 23 del RD-ley 8/2020, en los que la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras el 30 de septiembre de 2020, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. El plazo para la presentación de esta solicitud será de conformidad con el artículo 268 LGSS, esto es, de 15 días desde el nacimiento de la situación legal por desempleo.

A las personas trabajadoras afectadas por estos nuevos expedientes tendrán derecho a una prestación contributiva por desempleo hasta el 31 de enero de 2020.

Por su parte, 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 y las empresas que decidan renunciar con carácter total y definitivo al expediente de regulación temporal de empleo deberán igualmente efectuar la comunicación referida.

- Prestación extraordinaria por desempleo para trabajadores/as fijos-discontinuos

La prestación extraordinaria se reconocerá a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo y a aquellas que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas que hayan estado afectadas, durante todo o parte del último periodo 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, 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. El reconocimiento de esta prestación, exigirá la presentación por parte de la empresa de una solicitud colectiva de prestaciones extraordinarias, que incluirá a todas las personas con contrato fijo discontinuo o para la realización de trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas que dejen de estar afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo.

Esta prestación extraordinaria, también podrán percibirlas aquellos trabajadores fijos-discontinuos que continúen desempleados y sin derecho a percibir prestaciones por desempleo de nivel contributivo ni asistencial, o las agoten antes del día 31 de enero de 2021 tras haberse beneficiado de las medidas del artículo 25.6 b), c) y d) del RD-ley 8/2020. En este supuesto, serán las propias trabajadoras quienes deberán solicitar la prestación extraordinaria regulada.

La **cuantía** de esta prestación se abonará por periodos mensuales y en idéntica cuantía que la última prestación contributiva por desempleo que la persona afectada hubiera percibido o, en su caso, la cuantía mínima de la prestación contributiva.

El **plazo** para la presentación de esta solicitud será el establecido en el artículo 268 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social con carácter general. Para las situaciones producidas antes de la fecha de entrada en vigor de esta norma el plazo será de 15 días computados desde el 30 de septiembre de 2020.

La **duración** de esta prestación extraordinaria se extenderá desde la finalización de las medidas protectoras previstas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, hasta el 31 de enero de 2021. No obstante, la prestación podrá interrumpirse por la reincorporación temporal de la persona trabajadora a su actividad y es compatible con el trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial que se mantenga en la fecha del nacimiento del derecho o que se adquiera con posterioridad, previa deducción en su importe de la parte proporcional al tiempo trabajado.

- Medidas para trabajadores/as afectados por ERTE por imposibilidad y por limitación

Las personas trabajadoras incluidas en ERTE por imposibilidad y por limitación y en los ERTE regulados en la disposición adicional primera del RD-ley 30/2020 que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los periodos de suspensión de contratos o reducción de jornada, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados. La base de cotización a tener en cuenta durante los periodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

- Compatibilidad de ERTE y trabajo a tiempo parcial y compensación

No se deducirá de la cuantía de la prestación extraordinaria por desempleo de los trabajadores afectados por ERTE por Fuerza Mayor, ERTE por limitación, ERTE por impedimento, y por los ERTE recogidos en la disposición adicional primera del RD-ley 30/2020, la parte proporcional al tiempo trabajado.

Así, las personas afectadas por ERTE, beneficiarias de la prestación por desempleo extraordinaria del artículo 25.1 del RD-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, tendrán derecho a percibir una compensación económica cuyo importe será equivalente a lo dejado de percibir por la deducción efectuada. Dicha compensación se abonará en un solo pago previa solicitud del interesado a través de la sede electrónica del SEPE, en el plazo que media desde el 30 de septiembre y hasta el día 30 de junio de 2021. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la persona solicitante podrá entender desestimada su solicitud.

#### **9. Empresas de sectores con alta afectación por ERTE y una tasa reducida de recuperación de actividad y exoneraciones**

Se consideran empresas pertenecientes a sectores con una elevada tasa de cobertura y una reducida tasa de recuperación de actividad aquellas que tengan ERTE por Fuerza Mayor prorrogado automáticamente hasta el 31 de enero de 2021 y cuya actividad sea alguna de las siguientes: *Extracción de minerales de hierro, fabricación de explosivos, edición de periódicos, producción de metales preciosos, actividades de los operadores turísticos, actividades de las agencias de viajes, transporte aéreo de pasajeros, reproducción de soportes grabados, transporte espacial, comercio al por mayor de cueros y pieles, alquiler de medios de transporte aéreo, otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos, gestión de sales de espectáculos, alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico, actividades auxiliares a las artes escénicas, comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establecimientos especializados, fabricación de instrumentos musicales, fabricación de artículos de bisutería y artículos similares, organización de convenciones y ferias de muestras, alquiler de cintas de vídeo y discos, hoteles y alojamientos similares, reparación y mantenimiento aeronáutico y espacial, artes gráficas y servicios relacionados con las mismas, alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia, tipos de transporte terrestre de pasajeros n.c.o.p, transporte de pasajeros por vías navegables interiores, otras actividades de impresión y artes gráficas, artes escénicas, actividades de exhibición cinematográfica, fabricación de alfombras y moquetas, actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina, actividades de los parques de atracciones y los parques temáticos, estirado en frío, actividades anexas al transporte aéreo, fabricación de artículos de joyería y artículos similares, otros alojamientos, transporte marítimo de pasajeros, alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros, transporte por taxi, fabricación de instrumentos de óptica y equipo fotográfico, lavado y limpieza de prendas textiles y de piel, otras actividades recreativas y de entretenimiento.*

Las empresas afectadas por ERTE de Fuerza Mayor, prorrogados automáticamente hasta el 31 de enero de 2021, cuyo negocio dependa, indirectamente y en su mayoría, de las empresas altamente afectadas por ERTE, o que formen parte de la cadena de valor de estas también se verán beneficiadas del régimen de exoneraciones que describimos a continuación.

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, las siguientes empresas:

- a) Empresas a las que se prorrogue automáticamente ERTE de Fuerza Mayor hasta el 31 de enero de 2021 y cuya actividad esté integrada en el listado de actividades descritas.
- b) Empresas que transiten desde ERTE de Fuerza Mayor, a un ERTE ETOP, y cuya actividad se integre en el listado de actividades descritas.

- c) Empresas que hayan tramitado ERTE por causas ETOP con anterioridad a 27 de junio de 2020, y empresas que hayan aplicado ERTE por causas ETOP tras finalizar ERTE por Fuerza Mayor y cuya actividad (de ambas) se integre en el listado de actividades descritas.
- d) Empresas calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, que transiten desde ERTE de Fuerza Mayor a ERTE por causas ETOP tras el 30 de septiembre de 2020.

Estas empresas descritas quedarán exoneradas, respecto de las personas trabajadoras afectadas por ERTE y respecto de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- El 85% de la aportación empresarial devengada en 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.
- El 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.

A estas exoneraciones se aplicarán las siguientes especialidades:

- ✓ Serán incompatibles con los dos nuevos tipos de ERTE: ERTE por impedimento y ERTE por limitación.
- ✓ No tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del periodo en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.
- ✓ Se aplicarán respecto de las personas trabajadoras que tengan sus actividades suspendidas, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y para la Formación Profesional).

## **10. Formación de las personas trabajadoras afectadas por ERTE**

Las personas trabajadoras que afectadas por cualquier tipo de ERTE referidos en el RD-ley 30/2020, 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

Con este objetivo, en el plazo de tres meses desde la fecha de 30 de septiembre de 2020, se adoptarán las siguientes medidas:

- a) Adaptación, para su flexibilización, de la normativa reguladora, particularmente la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.
- b) Integración de estas personas como colectivo prioritario en las bases reguladoras de las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo.
- c) Programación de planes específicos de formación adaptados a la realidad productiva de estas personas, con especial relevancia en aquellas iniciativas relacionadas con la

adquisición de competencias para la transformación digital, así como en los planes de formación sectoriales e intersectoriales.

#### **11. Especialidades para los ERTE basados en el apartado 2 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 24/2020**

Las empresas y entidades que hayan tramitado ERTE por haber visto impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, tras el 1 de julio de 2020, se mantendrán vigentes en los términos recogidos en las correspondientes resoluciones estimatorias, expresas o por silencio.

No obstante, desde el 1 de octubre de 2020, y hasta el 31 de enero de 2021, resultarán aplicables a dichos expedientes los porcentajes de exoneración previstos en el artículo 2.1 del RD-ley 30/2020, esto es, las exoneraciones previstas para los ERTE por impedimento, expuestas en punto 2 a) del presente informe. Igualmente, a los ERTE indicados en el primer párrafo, les serán de aplicación las medidas de los artículos 4.2 y 5.2 del RD-ley 30/2020, esto es, la prohibición del reparto de dividendos y el compromiso de mantenimiento del empleo.

En Madrid, a 30 de septiembre de 2020.