

30 de junio de 2020

Alerta Informativa

Departamento Laboral

II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de reactivación del empleo y protección del trabajador autónomo y competitividad del sector industrial.

El Real Decreto 24/2020, publicado en el BOE del 26 de junio (en adelante, "RD 24/2020") ha sido producto del diálogo social y un nuevo acuerdo (el segundo) alcanzado entre las organizaciones sociales más representativas del país y el Gobierno de España, en aras de modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el I ASDE, cuya vigencia termina el día 30 de junio de 2020, prorrogando su espíritu pero adaptándolas al momento actual. Sus fundamentos son la persistencia de los efectos de la crisis sanitaria en el funcionamiento regular de las empresas y su capacidad de prestación íntegra de servicios, el carácter no homogéneo de dicha recuperación y la posibilidad de que puedan restablecerse, con un alcance limitado, ciertas restricciones de actividad por razones sanitarias.

A continuación se resumen las principales novedades de la norma comentada, que ha entrado en vigor el 27 de junio:

1. PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR (ERTES FM).

A partir de la entrada en vigor del RD 24/2020:

- Únicamente resultarán aplicables los ERTES de FM que hayan sido solicitados antes de la entrada en vigor del RD 24/2020 y, **como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.**
- Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.
- Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia a los ERTES FM o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.
- En todo caso, estas empresas deberán comunicar al SEPE aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

- **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 FM.**

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas afectadas y 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.

2. PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN (ETOPS).

En materia de ETOPS se establece que:

- Los iniciados tras la entrada en vigor del RD 24/2020, y hasta el 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, con las especialidades recogidas en el RD 24/2020.
- Su tramitación podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE FM. Pero si se inicia tras la finalización de un ERTE FM, la fecha de efectos del ETOP se retrotraerá a la fecha de finalización del de FM.
- Los ETOPS vigentes a la fecha de entrada en vigor del RD seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- Como en el caso del ERTE FM no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante su aplicación con las mismas excepciones que las citadas para el ERTE FM.

3. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN.

En materia de exoneración de cotizaciones se establecen las siguientes especialidades.

- Fuerza Mayor parcial:
 - Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020, así como de aquellas otras que ya hubieran reiniciado su actividad anteriormente, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre, 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. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las

mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 40 %.

- Respecto de las personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020, la exención alcanzará el 35 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020, 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. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 25 %. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista para la situación de desempleo, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.
- Fuerza Mayor Total:
 - Respecto de las personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 70 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020, el 60 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y el 35 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020, si las citadas empresas y entidades hubieran 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.
 - Respecto de las personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, el 50 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020, el 40 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y el 25 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020 si las citadas empresas y entidades hubieran tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, en situación de alta en la Seguridad Social, a fecha 29 de febrero de 2020.
- Exenciones por “rebrote”: las empresas que, a partir del 1 de julio de 2020, vean 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, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor:
 - 80 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre, 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.
 - Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre.



- ETOPS

Las empresas que hubieran decidido aplicar un ETOP relacionado con el COVID-19 con anterioridad a la entrada en vigor de la norma comentada, así como aquellas empresas que tramiten un ETOP tras la entrada en vigor del RED 24/2020 podrán aplicar las siguientes exoneraciones:

- Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020 y de los períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento, resultarán de aplicación la exención del 60 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020, 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. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 40 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020.
- Respecto de las personas trabajadoras con sus actividades suspendidas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020, y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, resultarán de aplicación la exención alcanzará el 35 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020, 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. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 25 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020.

4. MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.

En materia de protección por desempleo destacar que:

- Las medidas previstas hasta la fecha resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020 a las personas afectadas por ERTES FM y ETOP, básicamente el reconocimiento de la prestación aunque no se haya cotizado la suficiente y no computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo relacionadas con los trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.
- En el caso de los procedimientos de regulación temporal de empleo por causas ETOP en los que la fecha de la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la entrada en vigor de la norma comentada, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de las personas trabajadoras. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.
- A efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.
- En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada.

5. MODIFICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE SALVAGUARDA DE EMPLEO ESTABLECIDA POR EL RD 8/2020

El compromiso de mantenimiento del empleo a partir de ahora también se aplicará a los nuevos ETOPS. En este caso, el plazo de 6 meses del compromiso de salvaguarda del empleo empezará a computarse desde la entrada en vigor del 27 de junio.

6. LIMITACIÓN AL REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL.

Las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los ERTes por causa de COVID-19.

Las empresas que se acojan a los ERTes por causa de COVID-19 y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen, **excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.**

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.

7. PRÓRROGA DE LA PROHIBICIÓN DE REALIZAR DESPIDOS POR CAUSA DEL COVID-19 Y MANTENIMIENTO DE LA REGLA DE CÓMPUTO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.

Ambas medidas permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2020. Es decir, hasta dicha fecha:

- La fuerza mayor y las causas ETOP derivadas de COVID-19 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 causa de ERTE derivado de COVID-19 supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

8. MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

Se establecen nuevas medidas de apoyo a los trabajadores autónomos.

1.- Exoneración de cuotas:

A partir del 1 de julio de 2020, el trabajador autónomo que viniera percibiendo el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las consiguientes cuantías:

- a) 100 % de las cotizaciones correspondientes al mes de julio.
- b) 50 % de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto.
- c) 25 % de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre.

La exención en la cotización de los meses de julio, agosto y septiembre se mantendrá durante los períodos en los que los trabajadores perciban prestaciones por incapacidad temporal o cualesquiera otros subsidios siempre que se mantenga la obligación de cotizar.

La exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

2.- Prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia:

Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad podrán solicitar la prestación por cese de actividad siempre que concurran ciertos requisitos:

- El acceso a esta prestación exigirá acreditar una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75 % en relación con el mismo periodo del año 2019, así como no haber obtenido durante el tercer trimestre de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 euros.

- Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 euros mensuales.
- En el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse al tiempo de solicitar la prestación el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas. Para ello emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por la entidad gestora para que aporten los documentos precisos que acrediten este extremo.

Esta prestación podrá percibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020. A partir de esta fecha solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren una serie de requisitos adicionales.