
**Análisis del RDL
24/2020, 26 junio,
sobre medidas
sociales de
reactivación del
empleo y protección
del trabajo autónomo y
de competitividad del
sector industrial.**

GESTISCAL *grupo*
DESPACHO PROFESIONAL
ASESORÍA | CONSULTORÍA

ÍNDICE

- ERTE por fuerza mayor (ERTE FM)
- ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ERTE ETOP)
- Cuestiones comunes a los ERTE FM y ERTE ETOP.
- Exoneraciones a la Seguridad Social.
- Medidas para las personas trabajadoras.
- Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos.
- Acuerdos finales.

ERTE por fuerza mayor (ERTE FM)

1. Únicamente resultarán aplicables los ERTE de FM solicitados antes de la entrada en vigor de este RDL (27 de junio de 2020), no autorizándose nuevos ERTE FM por COVID basados en el artículo 22 del RDL 8/2020 a partir de dicha fecha. En todo caso, la vigencia de estos ERTE FM **finalizará el 30 de septiembre de 2020**.
2. Las empresas y entidades afectadas por los ERTE.
3. FM deberán reincorporar a las personas trabajadoras en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada**.
4. Las empresas deberán comunicar:
 - A la Autoridad Laboral, la renuncia total al ERTE en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de esta.
 - Al SEPE, las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo y.
 - También al SEPE, aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la medida respecto de la totalidad o parte de las personas afectas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual.

ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ERTE ETOP)

1. Los ERTE ETOP iniciados tras la entrada en vigor del presente RDL y hasta el 30 de septiembre, mantendrán el **procedimiento abreviado** -artículo 23 del RDL 8/2020- así como las características especiales referenciadas en dicha normativa (*).
2. Su tramitación podrá iniciarse durante la vigencia de un ERTE FM (medida que ya se apuntaba en el RDL 18/20). En este caso, si se produjera tras la finalización del ERTE FM, **se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste**.
3. Por su parte, los ERTE ETOP vigentes en la fecha de entrada en vigor de este RDL (recordamos, 27 de junio de 2020), mantienen su vigencia en los mismos términos y hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa efectuada en su día ante la correspondiente Autoridad Laboral.
4. En aquellos ERTE ETOP en los que la fecha de la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la entrada en vigor de este RDL, la empresa deberá formular la solicitud colectiva de prestaciones de desempleo, en representación de las personas trabajadoras y en el modelo oficial establecido al efecto en la página Web del SEPE, dentro de los siguientes 15 días.

(*) Informe potestativo de la Inspección de Trabajo; prioridad de los sindicatos frente a la comisión ad hoc. Período de negociación de 7 días.

Cuestiones comunes a los ERTE FM Y ERTE ETOP

- Se prohíbe tanto la realización de **horas extraordinarias, como establecer nuevas externalizaciones de la actividad ni concertar nuevas contrataciones -directas o indirectas** (a través de ETT)- durante la aplicación de los ERTE. (*).

 - **Excepción:** en el caso que las personas afectadas por el ERTE 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.

- Adicionalmente, se mantiene también:
 - La prohibición, hasta el 30 de septiembre, de **despedir por fuerza mayor o causas objetivas vinculadas al COVID-19** (más bien nos encontramos, como ya apuntábamos en Circulares previas, ante un encarecimiento del despido).
 - La **suspensión de los contratos temporales de las personas afectadas por los ERTE.** (**)
- Se extiende:
 - La **prohibición de acogerse a ERTE FM o ETOP** a las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como **paraísos fiscales**.
 - La **prohibición de repartir dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal (2020), a las sociedades mercantiles beneficiarias de exoneraciones por ERTE (FM o ETOP), salvo que renuncien a ellas y, en su caso, reintegren lo previamente exonerado.
 - Excepción para aquellas empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 personas trabajadoras en situación de alta -o asimilada- en la SS.
 - El compromiso de mantenimiento del empleo (***) , también a las empresas que apliquen un ERTE ETOP, y que se beneficien de las exoneraciones establecidas en el presente RDL. En este caso, para las empresas que se beneficien por vez primera de estas medidas, el cómputo del plazo de los 6 meses empieza desde la entrada en vigor de este nuevo RDL (27 de junio de 2020).
- Las Empresas que renuncien al expediente de regulación de empleo de forma total o desafecten a personas trabajadoras deberán comunicar a la Entidad Gestora la baja en la prestación o reducción con carácter previo a su efectividad. Y, en su caso, si se alternasen períodos de actividad e inactividad, así como de reducción de jornada, la Empresa deberá comunicar a mes vencido -a través de certific@2- la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior, convirtiendo las horas trabajadas en días completos equivalente de actividad.

(*) Dichas acciones podrían constituir infracciones en el ámbito social, en virtud de expediente incoado a tal efecto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

(**) En otras palabras, los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020 permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2020.

(***) Recordamos, regulado en la DA6ª del RDL 8/2020 -y modificado por el RDL 18/20-, y consistente en "mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla".

Exoneraciones a la Seguridad Social

Para las -ya famosas- **exoneraciones** o bonificaciones de las cotizaciones a la Seguridad Social, se distingue, por un lado, según el tipo de ERTE (1. FM parcial y ETOP; 2. FM total y; 3. FM total por "rebrote") y, por otro, según el número de personas trabajadoras en alta en fecha 29 de febrero de 2020 (menos de 50 o 50 o más).

(*)

Lo vemos en los siguientes cuadros:

1. Fuerza mayor parcial y ETOP.

		FUERZA MAYOR PARCIAL Y ETOP	
		Julio / Agosto / Septiembre	
		Trabajador Reingreso*	Trabajador no Reingreso**
Empresas de	Menos de 50 tr	60%	35%
	Más de 50 tr.	40%	25%



FM Parcial: Ya sea por reinicio de actividad/desafectación a partir del 1 de julio de 2020 o por FM Parcial del RDL 18/2020.

* De los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento.

** De los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

ETOP: Ya sea por aquellas empresas que hubieran decidido el ERTE ETOP antes de la entrada en vigor de este RDL, como aquellas que lo apliquen tras previo ERTE FM

2. Fuerza mayor total.

		FUERZA MAYOR TOTAL		
		Julio	Agosto	Septiembre
Empresas de	Menos de 50 tr	70%	60%	35%
	Más de 50 tr.	50%	40%	25%

FM Total: Empresas que se encuentren en situación de FM total -según RDL 18/2020- en fecha 30 de junio y que las personas trabajadoras continúen con sus actividades suspendidas.

Incompatible con exención de FM parcial y ETOP.

3. Fuerza mayor total por "rebrote".

		FUERZA MAYOR TOTAL "REBROTE"
		Julio / Agosto / Septiembre
Empresas de	Menos de 50 tr.	80%
	Más de 50 tr.	60%

FM Total por "rebrote": Empresas que a partir del 1 de julio 2020 vean impedido el desarrollo de su actividad por adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en algunos de sus centros de trabajo y **previa autorización de un nuevo ERTE FM en base a lo previsto en el art. 47.3 ET.**

Incompatible con exención de FM parcial y ETOP, excepto cuando reinicien su actividad, que les será de aplicación las exenciones de FM Parcial hasta 30 de septiembre 2020.

Es importante destacar que todas estas exenciones se aplicarán previa presentación de una declaración responsable respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo (***) y, para que resulte de aplicación, las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondientes al período de devengo de cuotas.

La renuncia expresa al ERTE presentada a la Autoridad Laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de la renuncia. (***)

Las exoneraciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

(*) Como se verá, para el ERTE de FM total se distinguen porcentajes también según los meses (julio, agosto y septiembre), mientras que para los FM parcial y ETOP y de FM total por rebrote el porcentaje será el mismo para los 3 meses.

(**) Con los ERTE FM total y parcial (RDL 18/20) se generó la duda si las exoneraciones se tenían que aplicar tomando como referencia toda la Empresa en su conjunto; cada centro de trabajo concreto o; cada código de cuenta de cotización.

(***) La renuncia expresa también se deberá comunicar a la TGSS a través del Sistema Red.

Medidas para las personas trabajadoras

En lo que se refiere a las **medidas (directas) para las personas trabajadoras** afectadas por ERTE FM o ERTE ETOP y también para aquellas que, a partir del 1 de julio, vean impedido el desarrollo de su actividad por nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan:

- Se prorrogan, hasta el 30 de septiembre, las medidas de los apartados 1 a 5 del artículo 25 del RDL 8/2020, básicamente:
 - No se exigirá período de carencia para tener derecho a la prestación de desempleo (**no período de ocupación cotizado mínimo**).
 - Igualmente, no se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo -hasta el 30 de septiembre- a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos (**contador a cero**).
- Se prorroga, hasta el 31 de diciembre, las medidas reguladas en el artículo 25.6 del RDL 8/2020, básicamente:
 - Derecho a la prestación de desempleo hasta 31 de diciembre para los fijos discontinuos.
- Las personas trabajadoras que no resultasen beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerarlos como efectivamente cotizados (*), siendo esto aplicable únicamente durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización.

(*) La base de cotización será el promedio de las bases de cotización de los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

GEFISCAL *grupo*

DESPACHO PROFESIONAL
ASESORÍA | CONSULTORÍA