



CIRCULAR LABORAL 26/2020

29 de junio de 2020

CIRCULAR LABORAL URGENTE

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.

De forma urgente y sintética procedemos a desarrollar las principales novedades que incorpora el Real Decreto-Ley (RDL) 24/2020, de 26 de junio, publicado en el BOE nº 178, y que entró en vigor el pasado sábado 27 de junio de 2020.

Hemos creído oportuno no seguir la disposición u orden de los artículos recogidos en el RDL sino que hemos optado por una exposición más clara y práctica diferenciada por temáticas. Concretamente la exposición la desarrollaremos a través los siguientes apartados:

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

A) 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. 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.
3. Las empresas deberán comunicar:
 - a. A la Autoridad Laboral, la renuncia total al ERTE en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de esta;
 - b. Al SEPE, las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo y;
 - c. 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.

B) 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 normativa¹.
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.

¹ Informe potestativo de la Inspección de Trabajo; prioridad de los sindicatos frente a la comisión ad hoc. Período de negociación de 7 días.

C) Cuestiones comunes a los ERTE FM Y ERTE ETOP.

1. 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.²
 - **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 RLT.

2. Adicionalmente, se mantiene también:
 - a. 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);
 - b. La **suspensión de los contratos temporales de las personas afectadas por los ERTE.**³

3. Se extiende:
 - a. 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**;
 - b. 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.
 - c. El **compromiso de mantenimiento del empleo**⁴, 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).

² 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.

³ En otras palabras, los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020 permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2020.

⁴ 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, entendiéndose 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”*.

4. 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.

D) 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).⁵

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 períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento.

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

ETOP → Ya sea para 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 las exenciones de FM parcial y ETOP.

⁵ 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.

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 de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la 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 artículo 47.3 ET.

Incompatible con las exenciones de FM Parcial y ETOP, excepto cuando reinicien su actividad, que les será de aplicación las exenciones de FM Parcial hasta el 30 de septiembre de 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**⁶ 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.⁷
- 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.

E) 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:

1. Se prorrogan, hasta el 30 de septiembre, las medidas de los apartados 1 a 5 del artículo 25 del RDL 8/2020, básicamente:

⁶ 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.

⁷ La renuncia expresa también se deberá comunicar a la TGSS a través del Sistema Red.

- 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**).
2. 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.
 3. 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 cotizados⁸, siendo esto aplicable únicamente durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización.

F) Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos.

1. A partir del 1 de julio, el autónomo que viniera percibiendo – a fecha 30 de junio- la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el art. 17 del RDL 8/2020, tendrá derecho a una **exención** de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional del 100% al mes de julio, del 50% al mes de agosto y del 25% al mes de septiembre⁹, manteniéndose durante los períodos en los que perciban prestaciones por incapacidad temporal o cualesquiera otros subsidios, siempre que se mantenga la obligación de cotizar. Obviamente, esa exención será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.
2. Por otro lado, el autónomo que viniera percibiendo – a fecha 30 de junio- la prestación extraordinaria por cese de actividad del art. 17 RDL 8/2020, podrá solicitar la **prestación por cese de actividad** prevista en el artículo 327 de la LGSS, siempre que concurren los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 de la misma LGSS, teniendo que acreditar, además, una reducción de, al menos, el 75%, de la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 en relación con el mismo período del año anterior, así como no haber obtenido durante el tercer trimestre unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 €.

⁸ La base de cotización será el promedio de las bases de cotización de los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

⁹ Se tomará como base de cotización la que tuviera en cada uno de los meses indicados.

Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 € mensuales. Igualmente, se deberá acreditar el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de SS que tengan asumidas, emitiendo a tal efecto una declaración responsable.

Esta prestación podrá percibirse con efectos desde el 1 de julio si la solicitud se realiza antes del 15 del mismo mes o con efectos del día siguiente a la solicitud si se realiza en otra fecha y hasta el 30 de septiembre de 2020. A partir de esa fecha, únicamente se podrá seguir percibiendo la prestación si concurren todos los requisitos previstos en el artículo 330 de la LGSS.

Durante el tiempo en que el trabajador autónomo perciba la prestación se deberá ingresar a la TGSS la totalidad de las cotizaciones, aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente. Así, la mutua colaboradora abonará al trabajador, junto con la prestación por cese, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes en aplicación del artículo 329 de la LGSS.

En el supuesto de cese definitivo en la actividad con anterioridad al 30 de septiembre, los límites de los requisitos fijados se tomarán de manera proporcional al tiempo de duración de la actividad, computándose en su integridad el mes en que se produzca la baja en el régimen de SS.

En cualquier caso, el trabajador autónomo podrá renunciar a la prestación en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2020, surtiendo efectos el mes siguiente a su comunicación y/o devolver, por iniciativa propia, la prestación por considerar que los ingresos o la caída de la facturación superan los umbrales establecidos.

G) Acuerdos finales.

1. La denominada “*Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral*” tendrá, como funciones, la valoración de las medidas recogidas en este RDL y de la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el análisis de las eventuales medidas futuras para la protección del empleo y tejido productivo.
2. El Ministerio de Trabajo y Economía Social se reunirá, a la mayor brevedad, con la CEOE, la CEPYME, CC.OO y UGT para tratar cuestiones relacionadas con la prestación de desempleo durante los ERTE a las personas con varios contratos a tiempo parcial y las posibles soluciones al consumo durante el estado de alarma de las prestaciones y subsidios por desempleo de personas no afectadas por ERTE.
3. El Gobierno, la CEOE, la CEPYME, CC.OO y UGT se comprometen, a través de las **cuatro mesas de diálogo ya constituidas**, a incorporar medidas tendentes a la creación de empleo.

4. Se crea una comisión de seguimiento de las medidas de apoyo para la recuperación de la actividad de los trabajadores autónomos en el ámbito de la Seguridad Social, integrada por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, así como por la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) y la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATE).

Departamento Laboral y de Seguridad Social

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com