



## Documento nº15 de FECE

### II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: Medidas sociales de reactivación del empleo

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y de competitividad del sector industrial.

Finalmente los agentes sociales han llegado a un acuerdo en cuanto a la prórroga de los actuales ERTes y la prestación extraordinaria de autónomos, que ha sido aprobado el 26 de junio en el Consejo de Ministros.

Se basa en la necesidad de seguir apoyando al tejido empresarial ante 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 posibles futuras restricciones de actividad por razones sanitarias.

El acuerdo **prorroga los ERTes hasta el 30 de septiembre de 2020** con las siguientes peculiaridades:

#### 1.- ERTES FUERZA MAYOR

1.- Se mantienen los ERTes basados en el art. 22 del RD-L 8/2020, es decir, de Fuerza Mayor\*, hasta el 30 de septiembre de 2020. No se podrán solicitar nuevos ERTE de FM.

\*Es decir, los que tienen justificación directa y acreditada en el cierre decretado por dicho RD-L por la crisis sanitaria.

Las empresas deberán reincorporar a los trabajadores según sea necesario para su actividad, dando prioridad a las reducciones de jornada.

2.- Las empresas están obligadas a las comunicaciones a la autoridad laboral de la misma forma que establece el Real Decreto-ley 18/2020, En su caso deben comunicar a la autoridad laboral la renuncia total al ERTE en un plazo de 15 días.

Y deberán comunicar al SEPE dicha renuncia o las modificaciones que se realicen en la solicitud colectiva que inicialmente realizaron para que los trabajadores percibieran la prestación por desempleo.

También deberán comunicar al SEPE cualquier variación por finalización del ERTE respecto a todos o algunos de los trabajadores afectados, según se vayan reincorporando.

3.- Mientras dure el ERTE, se mantiene la **prohibición de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones o nuevas contrataciones, EXCEPTO** si los trabajadores en activo no pueden realizar el trabajo de los afectados por formación, capacitación u otras razones justificadas, (previa información a la representación de los trabajadores) pudiendo constituir infracción en caso contrario.

## **2.- ERTEs ETOP (por causas económicas, técnicas organizativas y de producción)**

Los ERTEs ETOP (artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020) que se inicien después del 26 de junio y hasta el 30 de septiembre, tendrán las siguientes especialidades respecto de la regulación anterior (RD-L 8/2020):

1.- Se pueden tramitar mientras que esté vigente un ERTE FM. En tal caso, se **retrotraen** sus efectos a la fecha de finalización de ERTE FM.

2.- Los que ya estén vigentes a 26 de junio, continúan en los mismos términos y hasta la fecha que la empresa estableció en su comunicación inicial.

3.- Mientras dure el ERTE, se mantiene la **prohibición de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones o nuevas contrataciones, EXCEPTO** si los trabajadores en activo no pueden realizar el trabajo de los afectados por formación, capacitación u otras razones justificadas, (previa información a la representación de los trabajadores) pudiendo constituir infracción en caso contrario.

## **3.- MEDIDAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**

Debido al carácter heterogéneo de la recuperación en los distintos sectores, **se prorrogan las medidas relativas a la protección por desempleo hasta el 30 de septiembre** (inicialmente reguladas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020)

Se extienden además las especiales medidas de protección por desempleo a las personas que sean afectadas por los nuevos expedientes en caso de rebrote.

Se recuerda la prórroga hasta el 31 de diciembre de 2020, de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para los trabajadores con contrato fijo discontinuo.

Asimismo, se introducen medidas para reducir las cargas administrativas de las empresas, el impacto en la gestión de la entidad gestora y facilitar la tramitación de las prestaciones.

### **1.- Se prorrogan hasta el 30 de septiembre:**

\*las previstas en los apartados 1-5 del art. 25 del RD-L 8/2020, resaltar:

- Derecho al paro, aun sin cotización necesaria para ello
  - No computa a efecto de consumir derecho al paro (contador a cero)
- \* los derechos reconocidos por procedimientos de suspensión o reducción de empleo de los arts 22 y 23 RDL 8/2020 que hayan entrado en vigor antes de esta norma

## **2.- Se prorrogan hasta el 31 de diciembre**

\*las previstas en el art 25.6 del RD-L 8/2020, es decir, derecho a volver a percibir el paro para los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19.

Si se renuncia al ERTE de forma total o si se desafecta a trabajadores, se debe comunicar previamente a la Entidad Gestora de la prestación por desempleo

**En ERTEs ETOP del art 23 del RDL8/2020**, la empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de los trabajadores, en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE. 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.

Se acredita con certificado de empresa donde conste la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo.

3.- Para el **cálculo de la prestación de desempleo** en los dos casos anteriores, la empresa debe comunicar a mes vencido los días trabajados. Para ello en caso de reducción de jornada se calculan días completos, convirtiendo las horas trabajadas equivalentes (numero de horas trabajadas en el mes dividido entre numero de horas de la jornada habitual previa a la reducción)

4.- La empresa debe comunicar además a la Entidad Gestora las bajas y variaciones, con carácter previo a su efectividad.

## **4.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN**

**Se prorrogan las exoneraciones de cotización** con novedades:

- Ya no son al 100%
- También se aplicaran a los ERTEs ETOP (antes estaban excluidos de las mismas) tanto a los anteriores a este RD-L como a los iniciados tras la finalización de un ERTE de FM. Pero no de forma total y homogénea sino **progresiva**, como figura en el cuadro abajo.
- Estas exenciones son a cargo de los presupuestos de la Seguridad Social, de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, del Servicio Público de Empleo

Estatual y del Fondo de Garantía Salarial

**Empresas en ERTE de FM: se mantiene la FM total**

a) Empresas de menos de 50 trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas:		
<b>julio</b>	<b>agosto</b>	<b>septiembre</b>
70%	60%	35%
b) Empresas de más de 50 trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas:		
<b>julio</b>	<b>agosto</b>	<b>septiembre</b>
50%	40%	25%

Cuando reinicien la actividad, se aplicarán las exenciones que se establecen a continuación:

**ERTE ETOP anterior a esta fecha de 26 de junio, y los que resulten de convertir en ETOP un ERTE anterior de FM**

c) Empresas de menos de 50 trabajadores:	
Para los trabajadores que se reincorporen desde 1 julio y hasta 30 septiembre	60%
Para los que sigan en ERTE	35%
d) Empresas de más de 50 trabajadores:	
Para los trabajadores reincorporados	40%
Para los que sigan en ERTE	25%

Estos periodos se consideran efectivamente cotizados a efectos de los trabajadores.

En este caso, la exención se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

- En caso de rebrote, se permite el ERTE de FM con las siguientes exoneraciones: menos de 50 trabajadores, **80% y de 60%** si tiene más de 50 trabajadores. Pero hay que solicitar el ERTE según el Estatuto de los Trabajadores.

Para la aplicación de estas exoneraciones de cotización se requiere

- Solicitud de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores, con el periodo de suspensión o reducción de jornada
- Presentación de declaración responsable (antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones) respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo.

La **renuncia expresa** al expediente de regulación de empleo presentada ante la autoridad laboral 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 esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

La presentación de las declaraciones responsables y, en su caso, la comunicación de la renuncia al expediente de regulación de empleo, se deberán realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

#### **EXCEPCIONES Y RESTRICCIONES:**

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en **paraísos fiscales** no podrán acogerse a esta regulación.

Las empresas que se beneficien de estas exoneraciones no podrán repartir dividendos este ejercicio fiscal, salvo que devuelvan los importes, si tienen mas de 50 trabajadores.

#### **COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO**

Al mismo tiempo, se extiende el compromiso de mantenimiento del empleo de seis meses a las empresas que realicen ERTE ETOP. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las exoneraciones de cotizaciones asociadas a estos ERTE, el plazo de **seis meses** en el que estarán **obligadas a mantener el empleo** se computará a partir del 26 de junio (entrada en vigor del nuevo decreto).

No se puede despedir por causas COVID 19 y la suspensión de los contratos temporales supondrá la interrupción del cómputo (prórroga artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020)

## 5.- APOYO A AUTÓNOMOS

Si están percibiendo el 30 de junio la **prestación extraordinaria por cese de actividad** (del art. 17 del Real Decreto-ley 8/2020) tendrán derecho a una **exención** de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las siguientes 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**.

Esta exención es **INCOMPATIBLE** con la percepción de la prestación por cese de actividad.

Los trabajadores autónomos que **vinieran percibiendo hasta el 30 de junio** la prestación **extraordinaria por cese de actividad** prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **podrán solicitar la prestación por cese de actividad** prevista en el artículo 327 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siempre que concurren los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 de la norma.

Adicionalmente, el acceso a esta prestación exigirá **acreditar una reducción en la facturación** durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75 por ciento 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, siempre que el trabajador tenga derecho a ella en los términos fijados en el artículo 338 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. A partir de esta fecha solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del artículo 330 de la Ley General de la Seguridad Social.

El reconocimiento a la prestación se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina con **carácter provisional con efectos de 1 de julio** de 2020 si se solicita **antes del 15 de julio**, o con efecto desde el día siguiente a la solicitud.

Si se superan los límites, la entidad gestora podrá reclamar el exceso.

El trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

El art. 10 de la norma incluye también una prestación extraordinaria para los trabajadores de temporada y régimen especial para los trabajadores del mar.

## 6.- OTRAS DISPOSICIONES

- La norma crea además el Fondo Español de Reserva para Garantías de Entidades Electointensivas FCPJ (FERGEI) que se dotará inicialmente de un mínimo de 200 millones de euros.
- Continúa, para el seguimiento de estas medidas, la Comisión de Seguimiento tripartita laboral, y se crea una para el seguimiento de los autónomos.
- Diálogo en materia de desempleo y compromiso de trabajar con los agentes sociales en un pacto por el empleo.
- Se tendrá en cuenta la peculiar situación de Canarias hasta la reanudación del tráfico aéreo internacional. Se añade una disposición sobre repatriación de pescadores.
- **Se modifica el apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que queda redactado como sigue:

«2. Deberán **constar por escrito los contratos de trabajo** cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de **prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado**; también constarán por escrito los contratos por **tiempo determinado** cuya duración sea superior a cuatro semanas. Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los **pescadores**, de los trabajadores que trabajen a **distancia** y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. **De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario** que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.»

