

REF. LAB.: 2020/17

FECHA: 29-06-2020

**ASUNTO: NUEVAS MEDIDAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL SOBRE LOS
ERTES POR LA CRISIS SANITARIA DEL CORONAVIRUS.**

Estimado cliente.

Este pasado sábado día 27-06-2020 se ha publicado en el B.O.E. y ha entrado en vigor el RDL 24/2020 de 26-06, por el que se establecen una serie de cambios en relación con las medidas laborales y de Seguridad Social reguladas fundamentalmente en los anteriores RDL 8/2020 de 17-03, RDL 9/2020 de 27-03 y RDL 18/2020 de 12-05, fundamentalmente en lo relativo a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y a la prohibición de despedir. Les indicamos a continuación los cambios más importantes de esta nueva norma en materia laboral o de la Seguridad Social.

I.- ERTE-Covid por causa de fuerza mayor (artículo 22 RDL 8/2020).

1. Duración hasta el fin de las causas con el máximo del 30-09-2020: Los ERTE por fuerza mayor solicitados antes del 26-06-2020, podrán prolongar su vigencia hasta que finalicen las causas que lo motivaron, con el límite del 30-09-2020. Las empresas deberán ir incorporando a las personas afectadas, en la medida necesaria para la reanudación y el desarrollo de la actividad, incluso en términos de reducción de jornada, debiendo informarse con carácter previo de todo ello a la Autoridad Laboral y al SEPE.

Una vez finalizado totalmente el ERTE por fuerza mayor, en el plazo de 15 días la empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral su renuncia total al mismo.

2. Prohibiciones: Durante la vigencia de esos ERTE no se podrán hacer horas extraordinarias, y la empresa no podrá contratar directa o indirectamente ni externalizar su actividad o parte de ella. Se exceptúan los casos en que, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, se trate de puestos que requieran una formación, capacitación u otra razón objetiva y justificada que no tengan los trabajadores afectados por el ERTE. La vulneración de estas prohibiciones será infracción sancionable por la Inspección de Trabajo.
3. Exoneración de cotización a la Seguridad Social para los meses de julio, agosto y septiembre de 2020 para los ERTE-Covid por fuerza mayor:
 - a. Por las personas que reinicien su actividad a partir del 01-07-2020, aun parcialmente, habrá una exoneración por la parte reiniciada de un 60%, en julio,



agosto y septiembre de 2020, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) en cuyo caso la exoneración será de un 40%.

- b. Por las personas que continúen con su actividad suspendida a partir del 01-07-2020, o por la parte que no trabajen, habrá una exoneración del 35% en julio, agosto y septiembre de 2020, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) en cuyo caso la exoneración será de un 25%.
 - c. Si la empresa continúa con su actividad totalmente paralizada, la exoneración será de un 70% en julio, 60% en agosto y 35% en septiembre, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) en cuyo caso la exoneración será de un 50% en julio, 40% en agosto y 25% en septiembre. Estas exoneraciones son incompatibles con la aplicación simultánea de las letras a y b anteriores, si bien una vez reinicien su actividad podrán aplicar las exoneraciones de la letra a.
 - d. Si una empresa se ve obligada a tramitar un ERTE-Covid por fuerza mayor a partir del 01-07-2020 por nuevas restricciones o medidas de contención, y previa autorización del ERTE por la Autoridad Laboral, tendrá derecho a una exoneración de un 80% hasta 30-09-2020, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados en cuyo caso la exoneración será de un 60% hasta 30-09-2020. Estas exoneraciones son incompatibles con la aplicación simultánea de las letras a y b anteriores, si bien una vez reinicien su actividad podrán aplicar las exoneraciones de la letra a.
4. Protección por desempleo: Las medidas aprobadas en el RDL 8/2020 para este tipo de ERTE-Covid (no consumo de prestación para el futuro y derecho aunque no se alcance la carencia) se mantienen hasta el 30-09-2020.
5. Limitaciones y obligaciones en los ERTE-Covid por fuerza mayor:
- a. Se mantiene para los ERTE-Covid por fuerza mayor el compromiso de las empresas de mantener el empleo durante 6 meses a partir de la reanudación de la actividad, aunque sea parcialmente. El compromiso se limita al mantenimiento del empleo de las personas afectadas por el ERTE y no se considerará incumplido si la baja se produce por despido disciplinario procedente, dimisión, fallecimiento, jubilación o invalidez permanente del trabajador, ni por fin de los contratos temporales o fin del llamamiento del contrato fijo-discontinuo. Este compromiso no será aplicable en las empresas en las que concurra riesgo de concurso necesario de acreedores. La empresa que incumpla el compromiso deberá reintegrar a la Seguridad Social la totalidad de las cuotas exoneradas con los recargos e intereses de demora correspondientes.
 - b. No podrán acogerse a estos ERTE las empresas que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales.
 - c. Las empresas con más de 50 trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) no podrán repartir dividendos correspondientes a los ejercicios en que han aplicado estos ERTE.



II.- ERTE-Covid por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas (artículo 23 RDL 8/2020).

1. Prórroga de la unificación temporal de este tipo de ERTE: Los ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas que se inicien entre el 26-06-2020 y el 30-09-2020, se regularán necesariamente por las especialidades establecidas para los ERTE-Covid en el artículo 23 del RDL 8/2020. En la práctica esto supone las siguientes especialidades con respecto al procedimiento general tradicional:
 - a. Si en la empresa no hay representación legal de los trabajadores, la comisión negociadora “ad hoc” estará formada por los sindicatos más representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, y un su defecto por 3 trabajadores de la empresa elegidos entre la plantilla. La comisión deberá formarse en 5 días.
 - b. El periodo de consultas con la comisión negociadora durará un máximo de 7 días (en el procedimiento ordinario son 15 días), e igualmente el informe de la Inspección de Trabajo deberá expedirse en 7 días.
2. Si alguna empresa tiene vigente un ERTE por fuerza mayor, y considera que tras la finalización del mismo va a necesitar aplicar un ERTE por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, podrá iniciar su tramitación mientras está vigente el de fuerza mayor, y la fecha de efectos del nuevo ERTE se retrotraerá a la fecha de finalización del de fuerza mayor.
3. Prohibiciones: Durante la vigencia de estos tipos de ERTE tampoco se podrán hacer horas extraordinarias, y la empresa no podrá contratar directa o indirectamente ni externalizar su actividad o parte de ella. Se exceptúan los casos en que, previa comunicación a la representación legal de los trabajadores, se trate de puestos que requieran una formación, capacitación u otra razón objetiva y justificada que no tengan los trabajadores afectados por el ERTE. La vulneración de estas prohibiciones será infracción sancionable por la Inspección de Trabajo.
4. Protección por desempleo: Las medidas aprobadas en el RDL 8/2020 para este tipo de ERTE-Covid (no consumo de prestación para el futuro y derecho aunque no se alcance la carencia) se mantienen hasta el 30-09-2020.
5. Exoneración de cotización a la Seguridad Social para los meses de julio, agosto y septiembre de 2020 para los ERTE-Covid por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas: Las empresas que hubieran tramitado un ERTE-Covid de este tipo antes del 26-06-2020 que se mantenga en vigor, o las empresas que tengan que hacer un ERTE-Covid de este tipo tras la finalización de otro por fuerza mayor, tendrán derecho a las siguientes exoneraciones:



- a. Por las personas que reinicien su actividad a partir del 01-07-2020, aun parcialmente, habrá una exoneración por la parte reiniciada de un 60%, en julio, agosto y septiembre de 2020, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) en cuyo caso la exoneración será de un 40%.
 - b. Por las personas que continúen con su actividad suspendida a partir del 01-07-2020, o por la parte que no trabajen, habrá una exoneración del 35% en julio, agosto y septiembre de 2020, salvo que tenga 50 o más trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) en cuyo caso la exoneración será de un 25%.
6. Limitaciones y obligaciones en los ERTE-Covid por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas:
- a. Se amplía también para este tipo de ERTE-Covid, siempre que la empresa se aplique exoneración de cuotas de la Seguridad Social, el compromiso de las empresas de mantener el empleo durante 6 meses, que se computarán desde el 26-06-2020. El compromiso se limita al mantenimiento del empleo de las personas afectadas por el ERTE y no se considerará incumplido si la baja se produce por despido disciplinario procedente, dimisión, fallecimiento, jubilación o invalidez permanente del trabajador, ni por fin de los contratos temporales o fin del llamamiento del contrato fijo-discontinuo. Este compromiso no será aplicable en las empresas en las que concurra riesgo de concurso necesario de acreedores. La empresa que incumpla el compromiso deberá reintegrar a la Seguridad Social la totalidad de las cuotas exoneradas con los recargos e intereses de demora correspondientes.
 - b. Tampoco podrán acogerse a estos ERTE las empresas que tengan su domicilio fiscal en paraísos fiscales.
 - c. Las empresas con más de 50 trabajadores o asimilados (a 29-02-2020) no podrán repartir dividendos correspondientes a los ejercicios en que han aplicado estos ERTE.

III.- ERTE-No Covid por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas (RD 1483/2012 de 29 de octubre).

Los ERTE regulados por el RD 1483/2012 (ERTE tradicional) vigentes a fecha 26-06-2020, seguirán rigiéndose por la norma a la que se acogieron en su tramitación.

IV.- Prohibición temporal de despedir por el Covid-19 hasta el 30-09-2020.

El RDL 9/2020 de 27-03 estableció la prohibición de efectuar despidos por fuerza mayor o por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas basadas en la crisis sanitaria o el estado de alarma. En la nueva norma a la que se refiere esta circular se mantiene esta prohibición hasta la fecha del 30-09-2020.



V.- Interrupción de contratos temporales por ERTE-Covid hasta el 30-09-2020.

También el RDL 9/2020 de 27-03 estableció la interrupción de los contratos temporales de personas afectadas por un ERTE-Covid. En esta nueva norma se mantiene esta interrupción en todo caso hasta la fecha del 30-09-2020.

VI.- Medidas para Trabajadores Autónomos.

Para los trabajadores autónomos que vengán percibiendo el 30-06-2020 la prestación extraordinaria por cese de actividad-Covid, tendrán derecho a la exención de cotizaciones a la Seguridad Social (RETA) por el 100% en julio, el 50% en agosto y el 25% en septiembre de 2020. Esta exención será incompatible con la continuación de la percepción de la prestación por cese de actividad.

Podrán mantener la prestación extraordinaria por cese de actividad-Covid hasta el 30-09-2020, los autónomos que además de los requisitos regulados en las anteriores normas, acrediten una reducción de ingresos de un 75% en el tercer trimestre de 2020 en relación con el 3º trimestre de 2019, y además que en el 3º trimestre de 2020 no han tenido unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 euros, o 1.939,58 euros mensuales, debiendo también estar al corriente de sus obligaciones laborales y de seguridad social.

Continuaremos informando de cualquier novedad que se produzca y quedamos a su disposición por si podemos aclarar cualquier duda que se plantee.

Atentamente,

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.