

NOTA INFORMATIVA COVID-19

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. (BOE 27-06-2020)

27 de junio de 2020

El [BOE de hoy 27 de junio](#) se publica este RD-ley en cuyo Título I se recoge el contenido del “II Acuerdo Social en defensa del empleo: Medidas sociales de reactivación del empleo” alcanzado en la tarde del pasado 25 de junio entre el Gobierno y los agentes sociales sindicales y patronales más representativos. Se trata de una norma que sigue la lógica y espíritu del I Acuerdo, plasmado en el RD-ley 18/2020, pero, según su exposición de motivos adaptándolas al momento actual.

En titulares podríamos resumirla, del siguiente modo:

- Mantenimiento y extensión hasta el 30-sept-2020 de los expedientes por fuerza mayor basados en el art. 22 del RDL 8/2020 que, asimismo, mantienen exenciones en el pago de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.
- Prórroga de las especialidades previstas en el art. 23 del RDL 8/2020 para los ERTES basados en causas empresariales (económicas, técnicas, organizativas y de producción) vinculadas con el COVID-19 y, sobretodo, aplicación a este tipo de expedientes, por primera vez, de una exoneración en el pago de cotizaciones análoga a la prevista para los ERTES por fuerza mayor COVID-19. Una exención que se aplica también a los anteriores a la entrada en vigor de esta norma.
- Se mantiene la exención a las empresas y entidades que, a 30 de junio de 2020, continúen en situación de fuerza mayor total y se prevé la posibilidad de solicitar ERTES cuando como consecuencia de rebrotes se adoptasen nuevas restricciones o medidas de contención que impidiesen el desarrollo de la actividad empresarial.
- Prohibición del trabajo extraordinario y de la realización de nuevas externalizaciones de actividad durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo.
- Se contemplan medidas de apoyo a los trabajadores autónomos en forma de exoneración en el pago de cotizaciones y y prestación extraordinaria por cese de actividad.



- Se crea prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada que por la pandemia no han podido iniciar o desarrollar de manera ordinaria su actividad.

Y ahora con un mayor detenimiento, efectuemos un repaso de los aspectos esenciales de la norma:

1) ERTES por fuerza mayor (art. 1)

- Se prorroga la aplicación del art. 22 del RDL 8/2020 a los ERTES ya vigentes y a los que soliciten hasta el 30 de septiembre.
- Respecto a los supuestos en que se produzca una renuncia total al expediente, deber de comunicación a la autoridad laboral (15 días desde la fecha de efectos de aquella) y al SEPE de las renunciaciones y modificaciones (finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual). El art. 3.2 insiste en que las empresas que renuncien al expediente de regulación de empleo de forma total o desafecten a personas trabajadoras deberán comunicar, pero con carácter previo a su efectividad a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo la baja en la prestación de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción.
- Limitaciones en la sustitución de trabajadores “regulados”. Durante la vigencia de los ERTES por fuerza mayor se prohíbe realizar horas extraordinarias, efectuar nuevas externalizaciones y contrataciones (directas o indirectas), salvo que las personas “reguladas” (las personas afectadas por el ERTE) y que presten servicios en centro de trabajo no puedan por razones objetivas (formación, capacitación,...) y justificadas desarrollar esas funciones, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras. Se establece que estas actuaciones “podrán” constituir infracciones sancionables por la Inspección de trabajo. Ha de notarse que la conducta prohibida incluye el recurso a las ETTs y la realización de “nuevas” externalizaciones, no el mantenimiento de las que ya existían, y que la misma tendrá efectos a partir de la fecha de la entrada en vigor de la norma.

2) ERTES de suspensión y reducción por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) (Art. 2).

- Prorrogada la aplicación del art. 23 del RDL 8/2020, con las especialidades que introduce este nuevo RDL, a los procedimientos que se inicien tras su entrada en vigor y hasta el 30 de septiembre de 2020. De esta forma, los expedientes basados en causas ETOP derivadas del COVID-19 que se inicien a partir del 27 de junio, se beneficiarán del acortamiento en el periodo de constitución de la comisión negociadora (de 7 o 15 días a 5 días), la duración máxima de la consulta (de 15 a 7 días) y de la posibilidad/obligación de negociar con sindicatos cuando se carezca de representación legal.
- Para facilitar la concatenación entre ERTES ETOP y ERTES por FM, la norma admite que su tramitación pueda iniciarse mientras este vigente un ERTE por fuerza mayor y, en ese caso, que su fecha de efectos se retrotraiga a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.



- Respecto a los que ya estuviesen vigentes se establece que seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- Se establecen las mismas limitaciones a la sustitución de trabajadores “regulados” que para los expedientes por fuerza mayor.
- La novedad más relevante es la aplicación de exoneraciones en el pago de las cotizaciones a la SS (véase punto 4)

3) Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo (art. 3)

- A los trabajadores afectados por todo tipo de ERTE derivado del COVID-19 les continúan siendo de aplicación hasta el 30 de septiembre de 2020 las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 a 5 del art. 25 del RDL 8/2020, esto es:
 - No necesario período de ocupación cotizada mínimo para percibir prestación.
 - No computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
 - La base reguladora de la prestación será el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por la suspensión o la reducción.
 - La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada.
 - Se extiende la protección a las personas socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- Las medidas extraordinarias de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos y fijos periódicos continúan aplicándose hasta el 31 de diciembre de 2020.
- Las prestaciones de desempleo derivadas de todo tipo de ERTE vinculado al COVID-19 que ya estuviesen reconocidas se prorrogarán hasta el 30 de septiembre.
- Se extiende a los ERTES ETOP en los que la fecha de la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley, la obligación empresarial de solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de las personas trabajadoras, 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 (15 días)



- 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.

Esa comunicación se entiende sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la Entidad Gestora, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá dichos datos a su disposición.

4) Medidas extraordinarias en materia de cotización (art.4) y Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización (DA primera)

- Materia que ha determinado mayores dificultades en la negociación y en la que se introduce como novedad más destacable la extensión a los ERTES por causas ETOP, vinculadas al COVID-19, del régimen de exenciones en el pago de cotizaciones previsto para los expedientes por fuerza mayor. La norma prevé 3 situaciones:
- **Primera situación, ERTE DE TRANSICIÓN (DA primera):** empresas y entidades que se encuentren el 30 junio de 2020 en **situación de fuerza mayor total**, en los términos previstos en el Real Decreto 18/2020, de 12 de mayo. Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas 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 se beneficiaran de las siguientes exoneraciones, en función del número de personas trabajadoras en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020:

Empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas (29-02-3020):
• el 70% cotizaciones devengadas julio-2020 ,
• el 60% cotizaciones devengadas agosto-2020
• el 35% cotizaciones devengadas sept-2020
Empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas (29-02-3020):
• el 50% cotizaciones devengadas julio-2020
• el 40% cotizaciones devengadas agosto-2020
• el 25% cotizaciones devengadas sept-2020



- **Segunda situación:**

A) Empresas con ERTE por FM PARCIAL o (art. 4.1.a.) o ETOP (art.4.2.b.) respecto personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio y aquellas que lo hubieran hecho tras la entrada en vigor del RDL 18/2020 por los períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento la exención alcanzará:

Empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas (29-02-3020) respecto trabajadores activados:
• el 60% cotizaciones devengadas julio, agosto y sept. 2020
Empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas (29-02-2020) respecto trabajadores activados:
• el 40% cotizaciones devengadas julio, agosto y sept. 2020

B) Empresas con ERTE por FM PARCIAL respecto personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio, por los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión la exención alcanzará (**art.4.1.b.**) y de igual forma en el caso de los **ERTES por causas ETOP** (art.4.2.b.):

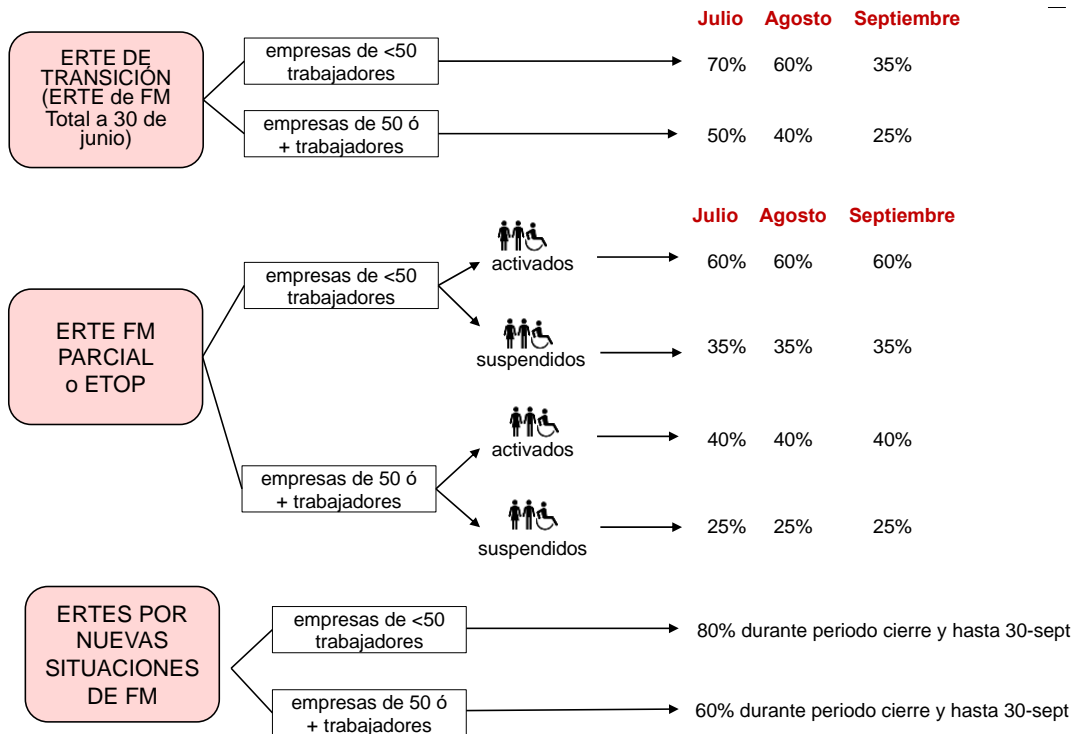
Empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas (29-02-3020) respecto trabajadores “suspendidos”:
• el 35% cotizaciones devengadas julio, agosto y sept. 2020
Empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas (29-02-2020) respecto trabajadores “suspendidos”:
• el 25% cotizaciones devengadas julio, agosto y sept. 2020

- **Tercera situación (rebrotos y nuevas medidas de contención o restricción de la actividad) (DA primera 2):** empresas y entidades 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 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 en base a lo previsto en el artículo 47.3 del ET:

Empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas (29-02-3020):
• el 80% cotizaciones devengadas durante periodo de cierre y hasta el 30-sept
Empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas (29-02-2020)
• el 60% cotizaciones devengadas durante periodo de cierre y hasta el 30-sept



EXONERACIONES ERTES HASTA 30 SEPT Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio



• Operatividad:

- las exenciones se aplicarán por la TGSS **a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable**, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación de empleo. Las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.
- La renuncia expresa al ERTE presentada ante la autoridad laboral determina la finalización de las 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 se debe realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED).



- Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos. Además la DA segunda prevé que las personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo, tanto por FM como por causas ETOP, que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

5) Límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal (art.5)

- La norma establece que las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el presente RDL.
- Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas, de cincuenta o más personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero, de que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados por el RDL 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 estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.
- No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

6) Salvaguarda del empleo (art.6)

- Extensión del compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto ley 8/2020 a los ERTES por causas ETOP que se beneficien de las exoneraciones previstas en el art. 4 del presente RDL.
- La norma específica que para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse desde la entrada en vigor del presente real decreto ley (27 de junio). Parece que este *dies a quo* (27 de junio) también sería el aplicable a los ERTES ETOP beneficiados por exoneraciones que sucedan a uno por fuerza mayor.



7) Prórroga hasta el 30 de septiembre de las medidas para paliar los efectos derivados del COVID-19 (art.7):

Se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020 las medidas previstas en los arts. 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo:

- La consideración como no justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido de las causas de fuerza mayor o ETOP que amparaban la suspensión del contrato por razones vinculadas al COVID-19.
- La interrupción del cómputo de la duración, así como de los periodos de referencia, de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, suspendidos como consecuencia del COVID-19 (tanto por fuerza mayor como por causas ETOP)

8) Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos (arts. 8 y 9)

A) Exención de cotizaciones

- A partir del 1 de julio, se prevé la exención de las cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las consiguientes cuantías a favor de los trabajadores autónomos (incluido en el RETA o el Régimen Especial de Trabajadores del Mar) que estuvieran de alta y que a 30 de junio hayan percibido la prestación extraordinaria de cese prevista en el art. 17 RD Ley 8/2020. Cuantías:
 - 100 por cien de las cotizaciones correspondientes al mes de julio.
 - 50 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto.
 - 25 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre.
- Por otra parte, la base de cotización que se tendrá en cuenta a efectos de la determinación de la exención será la base de cotización que tuviera en cada uno de los meses indicados. La exención en la cotización de los meses de julio, agosto y septiembre se mantendrá durante los periodos 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

B) 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 prevista en el art. 17 RD Ley 18/2020, podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el art. 327 LGSS, siempre que concurren los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del art. 330.1 LGSS.
- 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.

- 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 art. 338 LGSS. A partir de esta fecha solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del art. 330 LGSS.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo por parte de sus abogados/as de referencia.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net