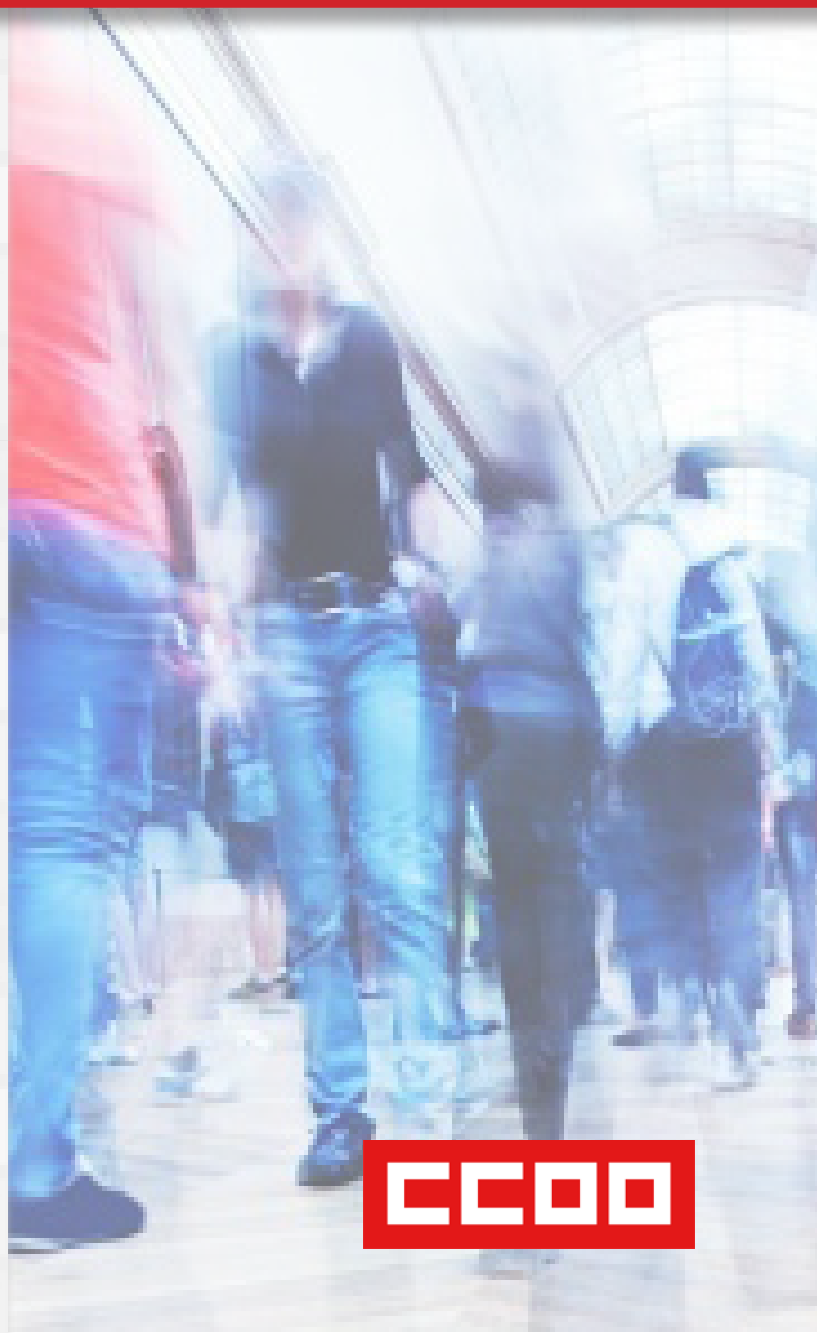


JULIO
2020

Resumen del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, que regula la extensión de los ERTE y las condiciones excepcionales de protección hasta el 30 de septiembre

• Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC00 •



Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC00

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00.

Madrid. Julio de 2020

ÍNDICE

Introducción	5
Contenidos del Acuerdo	7
1 Expedientes de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor.....	7
2 Expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP).....	7
3 Limitaciones a las empresas en ambas modalidades de ERTE.....	8
4 Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo.....	8
5 Medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social por parte de las empresas (exoneración de cuotas).....	9
6 Límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal.....	13
7 Salvaguarda del empleo.....	13

INTRODUCCIÓN

El Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE II), alcanzado entre el Gobierno, las centrales sindicales CCOO Y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, el pasado 24 de junio, da continuidad a los ERTE que, en base al acuerdo suscrito por estos mismos agentes el 8 de mayo, finalizaban su vigencia o sus condiciones extraordinarias el 30 de junio.

El ASDE II ha sido recogido en el Título I, artículos 1 a 7, del 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 industria

El objetivo sigue siendo el que inspiró el acuerdo que dio cuerpo al Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo; es decir, estabilizar el empleo, evitar la destrucción de puestos de trabajo, contribuir al mantenimiento del tejido productivo y proteger a las personas trabajadoras que se han visto afectadas por los ERTE, como consecuencia de la COVID-19, con medidas extraordinarias de protección por desempleo.

Para CCOO vuelve a ser un acuerdo muy importante, en un momento en el que entramos en una fase de recuperación paulatina de la actividad económica y laboral tras el fin del estado de alarma, este acuerdo facilita la incorporación escalonada de las trabajadoras y trabajadores a su puesto de trabajo y actualiza la regulación de los ERTE COVID-19 para adaptar esta herramienta a la nueva situación.

CONTENIDOS DEL ACUERDO

1 Expedientes de regulación temporal de empleo por causas de fuerza mayor

- **Vigencia**

Todos los ERTE por causa de fuerza mayor que estén vigentes o hayan sido solicitados antes del 27 de junio, fecha de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, se amplían hasta el 30 de septiembre de 2020.

- **Medidas de flexibilidad**

Las empresas podrán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo en la medida que sea necesaria para el desarrollo de su actividad, priorizando la reducción de jornada.

2 Expedientes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)

- **Vigencia**

Hasta el 30 de septiembre de 2020 resultará de aplicación a estos ERTE el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

- **Duración**

La duración de los expedientes ETOP será la que se tenga acordada con la representación legal de las personas trabajadoras o con las comisiones representativas en su caso y que debe figurar en la comunicación final de la empresa.

- **Legitimidad para negociar donde no exista representación legal elegida**

Se continúa aplicando el artículo 23 del Real decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; es decir, tendrán capacidad para negociar las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector

al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. En estos casos, la comisión sindical quedará válidamente integrada por aquellas organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo establecido.

● **Tramitación**

Para los ERTE por causas ETOP que se inicien a partir del 27 de junio de 2020 habrá que tener en cuenta:

- Que estos expedientes podrán iniciar el periodo de consultas y su tramitación mientras esté vigente un expediente de regulación de empleo por causa de fuerza mayor.
- Cuando el ERTE por causa ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste. Esto es, ambos expedientes se encadenarán aunque entre el fin del expediente de fuerza mayor y la conclusión del trámite del ETOP medien algunos días de diferencia.

3 Limitaciones a las empresas en ambas modalidades de ERTE

No podrán realizarse horas extraordinarias, ni establecerse nuevas externalizaciones de la actividad, ni nuevas contrataciones directas o indirectas, salvo en alguna circunstancia muy concreta y previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, mientras se mantenga vigente el expediente.

4 Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo

Las medidas extraordinarias de protección por desempleo, tanto en los ERTE de fuerza mayor como en los de causas ETOP, tengan la vigencia que tengan estos últimos, regulados en los artículo 22 y 23 del Real

decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **se extenderán hasta el 30 de septiembre**; esto es, no computará como consumido el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo, ni se exigirá periodo de carencia para tener derecho a la prestación contributiva.

Las personas trabajadoras afectadas por nuevas restricciones o medidas de contención que impidan el desarrollo de la actividad laboral en sus centros de trabajo, podrán beneficiarse de estas medidas extraordinarias de protección por desempleo, hasta el 30 de septiembre de 2020, siempre que su empresa tramite y obtenga autorización para un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor con base en lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para las personas con contratos **fijos discontinuos** y los que realizan trabajos fijos y periódicos, que se repiten en fechas ciertas, se extienden hasta el **31 de diciembre de 2020**.

A aquellas personas afectadas por ERTE COVID-19 que durante el tiempo en el que estén afectadas por la suspensión no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo (socios de cooperativas, trabajo asociado...) y por las que la empresa no tenga la obligación de cotizar, se les reconocerá ese periodo de suspensión como situación asimilada al alta, reconociéndoles una base de cotización equivalente al promedio de las bases de los 6 meses anteriores al inicio de tales situaciones.

5 Medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social por parte de las empresas (exoneración de cuotas)

La mayor novedad a tener en cuenta es que los expedientes por causa ETOP, por primera vez en este proceso originado por la COVID-19, exoneran cuotas a la seguridad social para facilitar el paso necesario de los ERTE de causa de fuerza mayor a los ERTE por causas ETOP.

También es una novedad la incorporación de exoneraciones para las empresas que vean impedida su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención, en los centros de trabajo que se puedan quedar afectados, previa autorización del correspondiente ERTE por fuerza mayor del art. 47.3 del ET.

a) Exoneraciones en los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor.

Las empresas que tuvieran un **expediente por fuerza mayor el 27 de junio** quedarán exoneradas del **abono de las aportaciones** empresariales a la seguridad social en los porcentajes y condiciones siguientes:

Empresas con menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020	
Empresas en situación de fuerza mayor total a fecha 30 de junio.	70% julio 60% agosto 35% septiembre
Empresas afectadas por nuevas restricciones o medidas de contención en los centros de trabajo que deban tramitar un ERTE de fuerza mayor conforme al art. 47.3 ET	80% desde el momento del cierre y hasta el 30 de septiembre de 2020
ERTE de fuerza mayor Covid-19 anteriores al 27 de junio que han reiniciado la actividad. Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de 1 de julio de 2020 o que la hayan reiniciado con anterioridad.	60% durante los meses de julio, agosto y septiembre,
ERTE de fuerza mayor Covid-19 anteriores al 27 de junio que continúen con su actividad suspendida . Respecto de las personas trabajadoras que continúen con su actividad suspendida o reducida a partir del 1 de julio de 2020	35% durante los meses de julio agosto y septiembre.

**Empresas con más de 50 personas trabajadoras
a 29 de febrero de 2020**

Empresas en situación de fuerza mayor total a fecha 30 de junio	50% julio 40% agosto 25% septiembre
Empresas afectadas por nuevas restricciones o medidas de contención en los centros de trabajo que deban tramitar un ERTE de fuerza mayor conforme al art. 47.3 ET	60% desde el momento del cierre y hasta el 30 de septiembre de 2020.
ERTE de fuerza mayor Covid-19 , anteriores al 27 de junio, que han reiniciado la actividad. Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de 1 de julio de 2020 o que la hayan reiniciado con anterioridad.	40% durante los meses de julio, agosto y septiembre.
ERTE de fuerza mayor Covid-19 anteriores al 27 de junio que continúan con su actividad suspendida . Respecto de las personas trabajadoras que continúen con su actividad suspendida o reducida a partir del 1 de julio de 2020	25% durante los meses de julio agosto y septiembre.

b) Expedientes por causas económicas técnicas organizativas y de producción (ETOP)

Las exoneraciones afectarán a las empresas que estuvieran en situación de ERTE **con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto –ley, el 27 de junio**, así como aquellas que inicien un ERTE **ETOP tras uno de fuerza mayor**, en los porcentajes y condiciones siguientes:

Empresas con menos de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020

Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de 1 de julio de 2020.	60% durante los meses de julio, agosto y septiembre de las cuotas correspondientes a las personas reincorporadas.
Respecto de las personas trabajadoras que continúen con su actividad suspendida o reducida a partir del 1 de julio de 2020 y hasta el 30 de septiembre.	35% durante los meses de julio agosto y septiembre, de quienes permanecen en el ERTE.

Empresas con más de 50 personas trabajadoras a 29 de febrero de 2020

Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de 1 de julio de 2020.	40% durante los meses de julio, agosto y septiembre, de las cuotas correspondientes a las personas reincorporadas.
Respecto de las personas trabajadoras que continúen con su actividad suspendida o reducida a partir del 1 de julio de 2020.	25% durante los meses de julio agosto y septiembre, de quienes permanecen en el ERTE.

6 Límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal

Se mantienen los límites que se recogieron en el Real Decreto-ley 18/2020 de 12 de mayo. No podrán acogerse a los ERTE regulados en los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo, las empresas que tengan sus domicilios fiscales en países o territorios calificados como paraísos fiscales.

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que utilicen los recursos públicos (exoneración de cuotas) vinculados a estos ERTE, no podrán proceder al reparto de dividendos en el ejercicio en que se haya aplicado el expediente de regulación temporal de empleo que da lugar a las exoneraciones, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a todas las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social.

7 Salvaguarda del empleo

El compromiso del mantenimiento del empleo durante 6 meses se sigue manteniendo en las mismas condiciones y se amplía a los expedientes por causas económicas técnicas, organizativas y de producción que se acojan a las exoneraciones reguladas en el Real decreto-ley que estamos analizando.

Igualmente se mantienen los artículos 2 y 5 del Real decreto-ley 9/2020 de 27 de marzo, que hacen referencia a que la fuerza mayor y las causas ETOP, originadas por la COVID-19, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Del mismo modo la suspensión de los contratos temporales, sin excepciones, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos.

