

CIRCULAR RDL 24-2020 DE 26 DE JUNIO DE MEDIDAS SOCIALES DE REACTIVACIÓN DEL EMPLEO Y PROTECCIÓN DEL TRABAJO AUTÓNOMO Y DE COMPETITIVIDAD DEL SECTOR INDUSTRIAL

TITULO I.- II ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO: MEDIDAS SOCIALES DE REACTIVACIÓN DEL EMPLEO

El Título I del RD-Ley 24/2020 (arts. 1 a 7) es el resultado de un acuerdo del diálogo social; el II Acuerdo en Defensa del Empleo (II ASDE) alcanzado entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

A.-ERTE por fuerza mayor («en transición»)

A partir de la entrada en vigor de este (27 de junio), ya no puede solicitarse un ERTE por fuerza mayor amparado en el art. 22 RD-Ley 8/2020. Y aquellos que se hayan solicitado con anterioridad se mantendrán como máximo hasta el 30 de septiembre. Este art. 1, establece que **las empresas deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por los ERTE «en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada»** y también se mantiene (art. 1.2) la obligación de comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella; y por otro, la comunicación previa al SEPE de las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

Novedad del RD-Ley 24/2020 (art. 1.3) es que las empresas afectadas por un ERTE ex art. 22 RD-Ley 8/2020, no pueden realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad ni tampoco concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas (en caso contrario podrán ser sancionadas por la ITSS). No obstante, se prevé una excepción a esta prohibición pues, puede acudirse a estas vías si 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 representación legal de las personas trabajadoras».

B.- ERTE por fuerza mayor por rebrote

En el apartado 2 de la DA 1ª RD-Ley 24/2020, establece que las empresas que se vean afectadas por nuevas restricciones o medidas de contención (derivadas de nuevos brotes), podrán acogerse a ciertas medidas la exoneración, (80% empresas de menos de 50 trabajadores y 60% las empresas de 50 o más trabajadores), previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 ET.

C.- ERTE por CETOP

La imposibilidad de acudir a un ERTE por fuerza mayor ex art. 22 RD-Ley 8/2020 a partir del 27 de junio 2020, no obsta que a partir de esta fecha pueda acudirse a un ERTE por CETOP ex art. 23 RD-Ley 8/2020 hasta el 30 de septiembre. No obstante, el art. 2 del RD-Ley 24/2020 establece las particularidades siguientes:

- Art. 2.2: estos ERTE pueden tramitarse estando vigente un ERTE por fuerza mayor ex art. 1 RD-Ley 24/2020. En tal caso, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este (art. 2.3).
- Art. 2.4: los ERTE por CETOP vigentes a 27 de junio 2020 siguen siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- Art. 2.5: se prevé la misma prohibición de realizar horas extraordinarias, acudir a externalización o formalizar contrataciones y con las mismas excepciones que la descrita en el apartado anterior.

D.- Protección por desempleo de trabajadores afectados por ERTE

A los trabajadores afectados por un ERTE amparado en los arts. 22 y 23 RD-Ley 8/2020 les son de aplicación las medidas de protección por desempleo previstas en los arts. 1 a 5 de la citada norma y hasta el 30 de septiembre (art. 3.1 RD-Ley 24/2020). Medida también extensible a los trabajadores de 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 alguno de sus centros de trabajo (a las que hace referencia el apartado 2 de la DA 1ª del RD-Ley 24/2020).

A su vez, las medidas previstas para los fijos discontinuos en el art. 25.6 RD-Ley 8/2020 se extienden hasta el 31 de diciembre.

Además (art. 3.2), la entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta esta fecha la duración máxima de los derechos reconocidos ex ERTE por fuerza mayor o CETOP (en virtud de los arts. 22 y 23 RD-Ley 8/2020), cuya fecha de inicio sea anterior a 27 de junio 2020.

Por su parte, 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 de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

En virtud del art. 3.3, los ERTE por CETOP ex art. 23 RD-Ley 8/2020 que se adopten a partir del 27 de junio la empresa debe formular 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 y en el plazo de 15 días ex art. 268 LGSS. 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.

Con independencia del tipo de ERTE y de la fecha de solicitud, el art. 3.4 regula las reglas aplicables a las situaciones que durante el mes natural se den de alternancia de periodos de actividad y de inactividad, reducción de la jornada habitual o de combinación de ambas (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».

Esta 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.

E.- Medidas extraordinarias de cotización de trabajadores afectados por ERTE

El art. 4 del RD-Ley 24/2020 recoge las reglas de exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta de los trabajadores afectados por ERTE por fuerza mayor o CETOP estableciéndose diversas situaciones posibles, adjuntamos el cuadro que el Ministerio ha facilitado en su página web:

		Julio	Agosto	Septiembre	
ERTE de Transición (ERTE de FM Total a 30 de Junio)	Empresas de menos de 50 trabajadores	70%	60%	35%	
	Empresas de 50 trabajadores o más	50%	40%	25%	
Prórroga de ERTE de FM parcial	Empresas de menos de 50 trabajadores	Activados	60%	60%	60%
		Suspendidos	35%	35%	35%
	Empresas de 50 trabajadores o más	Activados	40%	40%	40%
		Suspendidos	25%	25%	25%

F.-Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo

En virtud de la DA 2ª RD-Ley 24/2020, las personas trabajadoras incluidas en los ERTE ex arts. 22 y 23 RD-Ley 8/2020 que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el art. 273.2 LGSS se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

A estos efectos, la base de cotización a tener en cuenta durante los períodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones. Esta medida será aplicable, únicamente, durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en el art. 24 RD-Ley 8/2020, art. 4 RD-Ley 18/2020 y art. 4 RD-Ley 24/2020.

G.-Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal

Con relación a esta cuestión, el art. 5 RD-Ley 24/2020 mantiene las mismas reglas que las previstas en el art. 5 RD-Ley 18/2020, prácticamente sin cambios en la redacción, salvo que se extiende a los ERTE por CETOP.

H.-Extensión de la cláusula salvaguarda del empleo y prórroga de la «prohibición» de despido y de la interrupción contratos temporales

En virtud del art. 6 RD-Ley 24/2020 se extiende la cláusula de salvaguarda del empleo de la DA 6ª del RD-Ley 8/2020 a las empresas que hayan adoptado un ERTE por CETOP ex art. 23 RD-Ley 8/2020 y se beneficien de las exoneraciones descritas en el art. 4 RD-Ley 24/2020 (hasta entonces sólo se aplicaba a los ERTE por fuerza mayor ex art. 22 RD-Ley 8/2020).

Las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones el plazo de 6 meses del compromiso empieza a computar a partir del 27 de junio 2020.

A su vez, en virtud del art. 7 RD-Ley 24/2020 se extiende la vigencia de los arts. 2 y 5 («prohibición» de despido y la interrupción de los contratos temporales)

TITULO II.-MEDIDAS DE APOYO A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

A.- Exención de cotizaciones

En virtud del art. 8 RD-Ley 24/2020, y 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 ex art. 17 RD-Ley 8/2020, con estas 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 períodos 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

En virtud del art. 9 RD-Ley 24/2020, 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 concurran 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, 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 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.

Los apartados 3 a 5 del art. 9 RD-Ley 24/2020 se refieren al reconocimiento y control de esta prestación. Y el apartado 6 establece que:

«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. La mutua colaboradora o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, abonará al trabajador junto con la prestación por cese en la actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna, en aplicación de lo dispuesto en el art. 329 LGSS»

Finalmente, los apartados 7 y 8 se refieren, respectivamente, a los supuestos de cese definitivo de la actividad antes del 30 de septiembre y a las condiciones para la renuncia de la prestación antes del 31 de agosto si su actividad económica ha mejorado (devolviendo a iniciativa propia la prestación percibida).

29 junio de 2020