

TÍTULO

II ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO TRANSCRITO EN EL REAL DECRETO LEY 24/2020 (BOE DE 27 DE JUNIO)

RESUMEN

Con la entrada en vigor del Decreto Ley 24/2020, que en lo relativo a los ERTES trae causa en el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los interlocutores sociales: CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el pasado viernes, 26 de junio, **se pueden producir las situaciones siguientes de FUERZA MAYOR**, de las cuales informamos a continuación, **todas ellas con exoneraciones diferentes.**

CONTENIDO

Situaciones de **FUERZA MAYOR**, y exoneraciones:

1. FUERZA MAYOR POR REBROTOS O NUEVAS RESTRICCIONES (de 1 de julio a 30 de septiembre):

Las **empresas que, a partir de 1 de julio, vean impedida su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención podrán acogerse a nuevos ERTE que deberán ser autorizados en base a lo previsto en el artículo 47.3 del ET.**

En estos casos, respecto de las **personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados**, se aplicarán las exoneraciones siguientes:

- **Empresas de menos de 50 trabajadores:** Exoneración del 80%
- **Empresas de 50 o más trabajadores:** Exoneración del 60%

2. FUERZA MAYOR TOTAL DEL RDL 18/2020:

Las empresas que a 30 de junio tuvieran algún centro de trabajo en situación de fuerza mayor total, en los términos previstos en el Real Decreto-ley 18/2020, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización en dichos centros de trabajo, pueden acogerse a las exoneraciones siguientes:

- **Empresas de menos de 50 trabajadores:**
 - Julio: Exoneración del 70%
 - Agosto: Exoneración del 60%
 - Septiembre: Exoneración del 35%

- **Empresas de 50 o más trabajadores:**
 - Julio: Exoneración del 50%
 - Agosto: Exoneración del 40%
 - Septiembre: Exoneración del 25%

Las empresas deciden cuándo realizan el paso de la fuerza mayor total a la fuerza mayor del apartado siguiente y, por ende, **cuándo cambian de sistema de exoneración.**

3. FUERZA MAYOR DEL ARTÍCULO 22 DEL REAL DECRETO LEY 8/2020:

- A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, **no se autorizarán nuevos ERTES por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19 basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.**
- Únicamente **se mantienen los ERTES basados en el artículo 22 solicitados antes de la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley.**
- Dichos ERTES **se prorrogan** como máximo hasta el **30 de septiembre.**
- La empresa decide la incorporación de las personas afectadas por ERTES, **en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad**, primando las reducciones de jornada.
- Se mantiene **la flexibilidad interna del ERTE.**
- Continúan las **obligaciones de comunicación**, de carácter expreso y definitivo, **a la autoridad laboral de la renuncia total al ERTE.**

- Para **ERTES por causa de fuerza mayor que se prorrogan** se aplican las siguientes exoneraciones:
 - **Empresas de menos de 50 trabajadores (Julio, agosto y septiembre):**
 - *Por los trabajadores activos:* exoneración del 60%
 - *Por los trabajadores en ERTE:* exoneración del 35%
 - **Empresas de 50 o más trabajadores (Julio, agosto y septiembre):**
 - *Por los trabajadores activos:* exoneración del 40%
 - *Por los trabajadores en ERTE:* exoneración del 25%

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (ETOP) DERIVADAS DEL COVID-19:

- Los **ERTES por causas ETOP**, tramitados conforme al artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, **vigentes** a la fecha de entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley, **se mantienen en los términos de la comunicación final de la empresa a la autoridad laboral y por el plazo establecido en la misma.**
- A los **nuevos ERTES por causas ETOP vinculadas al COVID-19** les será de aplicación el citado artículo 23, **desde la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley** y hasta 30 de septiembre, con el **procedimiento abreviado**, el **informe potestativo de la Inspección de Trabajo** y la **prioridad de los sindicatos más representativos y representativos del sector** frente a las comisiones ad hoc en la constitución de la comisión negociadora.
- La tramitación de estos ERTES puede **iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor.**
- Si un **ERTE por causa ETOP** se inicia tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor **se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste.**

- Los **ERTES ETOP** que, o bien son transformación de fuerza mayor a ETOP o bien se negociaron conforme al artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 antes de la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley, tendrán las exoneraciones siguientes durante los meses de julio, agosto y septiembre:
- **Empresas de menos de 50 trabajadores:**
 - *Por los trabajadores activos:* exoneración del 60%
 - *Por los trabajadores en ERTE:* exoneración del 35%
- **Empresas de 50 o más trabajadores:**
 - *Por los trabajadores activos:* exoneración del 40%
 - *Por los trabajadores en ERTE:* exoneración del 25%

En ERTES DE LOS ARTÍCULOS 22 Y 23:

- ***“No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo (...).***

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, 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.”

- **Se mantiene, hasta 30 de septiembre, la prohibición de despedir por fuerza mayor o causas objetivas y la suspensión de los contratos temporales de las personas afectadas por ERTES.**
- Se extiende a las **sociedades mercantiles beneficiarias de exoneraciones por ERTES ETOP la prohibición de repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal 2020**, salvo que renuncien a ellas y reintegren lo previamente exonerado, en su caso.
- Se extiende el **compromiso de mantenimiento del empleo**, en su formulación actual, **a las empresas beneficiarias de exoneraciones en ERTES por causas ETOP vinculadas al COVID-19**. Para las empresas que se benefician por vez

primera de dichas medidas **el plazo de seis meses empieza a computarse desde la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley.**

- Se extiende la **prohibición de acogerse al ERTE ETOP a empresas con domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales.**
- Se extiende la prestación de desempleo, con **reposición de prestaciones** (contador a cero) **y no exigencia del período de carencia, hasta el 30 de septiembre**, incluido para las personas afectadas por nuevos expedientes que se tramiten en caso de **rebrote de la pandemia**. La prestación de desempleo para los **fijos discontinuos se mantiene en esos términos hasta 31 de diciembre.**

CUADRO COMPARATIVA EXONERACIONES

HASTA 30 DE JUNIO	PROPUESTA DEL GOBIERNO 14 DE JUNIO DE 2020	PROPUESTA DEL GOBIERNO 22 DE JUNIO DE 2020	II ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO 26 DE JUNIO DE 2020
<p>FUERZA MAYOR TOTAL (mayo y junio)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas de menos de 50 trabajadores: Exoneración del 100% ▪ Empresas de 50 o más trabajadores: Exoneración del 75% 	<p>DEFINICIÓN RESTRICTIVA DE LA FUERZA MAYOR</p> <p>FUERZA MAYOR -ANTES PARCIAL- (julio, agosto y septiembre)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas de menos de 50 trabajadores: 	<p>VUELTA AL ART. 22 SIN POSIBILIDAD DE NUEVOS ERTES DE FUERZA MAYOR</p> <p>EXONERACIÓN ERTES ETOP</p> <p>FUERZA MAYOR -ANTES PARCIAL- (julio, agosto y septiembre)</p>	<p>FUERZA MAYOR REBROTE (de 1 de julio a 30 de septiembre)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas de menos de 50 trabajadores: Exoneración del 80% ▪ Empresas de 50 o más trabajadores: Exoneración del 60% <p>FUERZA MAYOR TOTAL DEL RDL 18/2020 (de 1 de julio a 30 de septiembre)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Empresas de menos de 50 trabajadores: Julio: Exoneración del 70% Agosto: Exoneración del 60% Septiembre: Exoneración del 35% ▪ Empresas de 50 o más trabajadores: Julio: Exoneración del 50% Agosto: Exoneración del 40%

<p>FUERZA MAYOR PARCIAL (mayo y junio)</p> <p>▪ Empresas de menos de 50 trabajadores: Mayo: <i>Activos</i>: exoneración del 85% <i>En ERTE</i>: exoneración del 60% Junio: <i>Activos</i>: exoneración del 70% <i>En ERTE</i>: exoneración del 45%</p> <p>▪ Empresas de 50 o más trabajadores: Mayo: <i>Activos</i>: exoneración del 60% <i>En ERTE</i>: exoneración del 45% Junio: <i>Activos</i>: exoneración del 45% <i>En ERTE</i>: exoneración del 30%</p>	<p>Julio: <i>Activos</i>: exoneración del 60% <i>En ERTE</i>: exoneración del 35% Agosto: <i>Activos</i>: exoneración del 50% <i>En ERTE</i>: exoneración del 25% Septiembre: <i>Activos</i>: exoneración del 40% <i>En ERTE</i>: exoneración del 15%</p> <p>▪ Empresas de 50 o más trabajadores: Julio: <i>Activos</i>: exoneración del 35% <i>En ERTE</i>: exoneración del 20% Agosto: <i>Activos</i>: exoneración del 25% <i>En ERTE</i>: exoneración del 10% Septiembre: <i>Activos</i>: exoneración del 15% <i>En ERTE</i>: exoneración del 5%</p>	<p>▪ Empresas de menos de 50 trabajadores: Julio, agosto y septiembre: <i>Activos</i>: exoneración del 65% <i>En ERTE</i>: exoneración del 40%</p> <p>▪ Empresas de 50 o más trabajadores: Julio, agosto y septiembre: <i>Activos</i>: exoneración del 45% <i>En ERTE</i>: exoneración del 30%</p>	<p>Septiembre: Exoneración del 25%</p> <p>FUERZA MAYOR Y ETOP (de 1 de julio a 30 de septiembre)</p> <p>▪ Empresas de menos de 50 trabajadores: Julio, agosto y septiembre: <i>Activos</i>: exoneración del 60% <i>En ERTE</i>: exoneración del 35%</p> <p>▪ Empresas de 50 o más trabajadores: Julio, agosto y septiembre: <i>Activos</i>: exoneración del 40% <i>En ERTE</i>: exoneración del 25%</p>
--	---	--	--