

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 25 DE JUNIO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de junio

ERTES DE FUERZA MAYOR

A través de la siguiente infografía **UGT-Euskadi** quiere poner a tu disposición la información sobre el acuerdo alcanzado hoy 25 de junio por **UGT, CCOO, asociaciones empresariales y Gobierno de España** con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.

SEGÚN REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO ARTICULO 22

1 El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

2 La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

3 La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

4 La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar su existencia.

5 La medida surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días.

ERTE FUERZA MAYOR

AHORA

- **Continuidad:** Se prorrogan los ERTES por causa de fuerza mayor vinculados al COVID, Art. 22 RDL 8/2020), en empresas que no puedan reanudar su actividad, hasta 30 de septiembre.
- **Fuerza mayor parcial derivada del COVID-19:** Si las causas del ERTE permiten la recuperación parcial de la actividad, hasta el 30 de septiembre de 2020, las empresas deben reincorporar a los afectados, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.
- **Comunicación SEPE y autoridad laboral:** Las empresas deben comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, al ERTE autorizado, en 15 días desde la fecha de efectos. La renuncia o la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de las empresas al SEPE. Estas deberán comunicar las variaciones que se refieran a la finalización de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.
- **Horas Extras, nuevas externalizaciones y contrataciones:** No podrán realizarse, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo. Podrá ser exceptuada si las personas reguladas y que prestan servicios, no pueden, 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.

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 25 DE JUNIO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

ERTES (ETOP) Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

Si no hay representación legal de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector de la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. 1 persona por sindicato, tomandose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

SEGÚN REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO ARTÍCULO 23

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El plazo de constitución de la comisión negociadora será de 5 días.

El periodo de consultas máximo será de 7 días.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

ERTE ETOP

(económicas, técnicas, organizativas y de producción)

AHORA

- **Continuidad:** Los ERTES por causas ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley mantienen su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa.
- **Nuevos ERTES ETOP:** Se mantiene el procedimiento abreviado del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020. También el informe potestativo de la Inspección de Trabajo y la prioridad de los sindicatos frente a la comisión ad hoc. Solo desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley y hasta el 30 de septiembre de 2020.
- **Tramitación:** La tramitación de estos ERTES puede iniciarse durante la vigencia de ERTES de fuerza mayor.
- **Fecha de efectos:** Si un ERTE por causa ETOP se produce tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste.
- **Horas Extras, nuevas externalizaciones y contrataciones:** No podrán realizarse, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo. Podrá ser exceptuada si las personas reguladas y que prestan servicios, no pueden, 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.

1

2

3

4

5

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 25 DE JUNIO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

DESEMPLEO

SEGÚN REAL DECRETO LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO ARTÍCULOS 25 y 26

1

Periodo de cotización

Se reconocerá la prestación contributiva por desempleo, a los trabajadores/as, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

2

Cómputo de tiempo

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción.

3

Base reguladora

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar 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

4

Duración

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 de trabajo de las que trae causa.

5

Plazo solicitudes

La presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

6

Fijos-discontinuos

Las prestaciones percibidas por los trabajadores, por los fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en el desempleo. Para determinar el periodo que hubiera sido de actividad laboral:

- Se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo.
- En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa.

Esta medida se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

• Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, y a los referidos en el apartado 2 de la disposición adicional primera de la presente norma.

• Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, sobre trabajadoras/es fijos-discontinuos resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

• La Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de procedimientos de suspensión o reducción de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, cuya fecha de inicio sea anterior a la entrada en vigor del presente real decreto-ley.

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 25 DE JUNIO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

EXONERACIÓN DE COTIZACIONES

SEGÚN REAL DECRETO LEY 8/2020,
DE 17 DE MARZO ARTÍCULO 24

Cotización fuerza mayor

- En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial.
- Cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores reducción del 100% de la cotización empresarial.
- Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la cotización empresarial.



AHORA



FUERZA MAYOR TOTAL

Exoneración de las cotizaciones de 70% en julio, del 60% en agosto y del 35% en septiembre

FUERZA MAYOR TOTAL

• Exoneración de las cotizaciones de 50% en julio, del 40% en agosto y del 25% en septiembre.

FUERZA MAYOR PARCIAL Y ETOP:

- a) Para trabajadores que vuelven a la actividad para julio, agosto y septiembre para julio, agosto y septiembre
 - exención del 60%.
- b) Para los trabajadores que permanecen en el ERTE para julio, agosto y septiembre
 - exención del 55%.

FUERZA MAYOR PARCIAL Y ETOP:

- a) Para trabajadores que vuelven a la actividad
 - exención del 40%.
- b) Para los trabajadores que permanecen en el ERTE para julio, agosto y septiembre
 - exención del 25%.

FUERZA MAYOR TOTAL REBROTE:

ERTE de fuerza mayor para casos de empresas que deban cesar su actividad por un rebrote del Covid-19: Para las empresas de menos de 50 empleados la exoneración de las cuotas a la Seguridad Social será solo del 80% y en el caso, de las compañías con 50 o más trabajadores la exoneración alcanzará el 60% durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre.

Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para los trabajadores, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

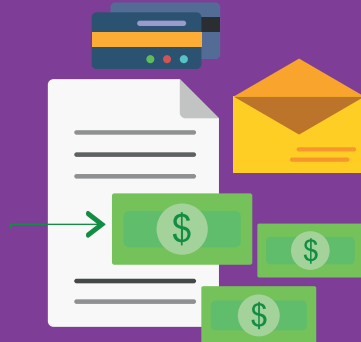
ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 25 DE JUNIO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

ERTE

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 art.1 y 2 de este Real Decreto-ley.



(antes, empresas con ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas tenían prohibida la realización de operaciones directas o indirectas con empresas o personas residentes en paraísos fiscales).

Las empresas y entidades que se acojan a ERTEs de fuerza mayor por COVID-19 no podrán proceder al reparto de dividendos durante el ejercicio fiscal correspondiente a la aplicación del ERTE, excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social. Esta limitación no será de aplicación para aquellas entidades, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.



(antes no se podía en ningún caso y la prohibición era ese ejercicio y el siguiente)

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 25 DE JUNIO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Se limita a los ERTES por fuerza mayor

Compromiso de mantenimiento del empleo

6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando ésta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Este compromiso se limita a las personas afectadas por dichos expedientes de fuerza mayor.

No se considerará incumplido el compromiso: por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

El compromiso de mantenimiento de empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa aplicable, teniendo en cuenta, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.

No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previa actuación al efecto, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

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.

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 25 DE JUNIO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Se mantiene la prohibición de despedir por fuerza mayor o causas objetivas por 6 meses.

Se mantiene la suspensión de los contratos temporales por ERTES, de fuerza mayor y ETOP vinculados al COVID-19, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos

Se faculta al Consejo de Ministros para la prórroga de los ERTES por causa de fuerza mayor después del día 30 de junio, en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias, y decidir el tiempo de duración y el porcentaje de reducción de cotizaciones sociales, así como las medidas de protección por desempleo. Es preceptivo consultar previamente a la Comisión Tripartita formada por CEOE, CEPYME, UGT, CCOO y el Gobierno con carácter previo a la adopción de dichas medidas.