

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 30 DE SEPTIEMBRE

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

Real Decreto-Ley 30/2020 de 30 de septiembre

A través de esta infografía UGT-Euskadi quiere poner a tu disposición la información sobre el acuerdo alcanzado el 29 de septiembre por UGT, CCOO, asociaciones empresariales y Gobierno de España con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19. Dentro de la nueva normativa se distinguen 3 tipos de ERTES. FUERZA MAYOR, ERTES NUEVOS DE IMPEDIMENTO O LIMITACIÓN y por último ERTES ETOP VINCULADOS AL COVID-19.

1 ERTES DE FUERZA MAYOR VIGENTES

Se prorrogan automáticamente los ERTES por causa de fuerza mayor vinculados al COVID, Art. 22 RDL 8/2020) hasta 31 de enero 2021. **¡OJO! Sin embargo las exoneraciones de estos ERTES se limitan a sectores específicos** cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos del -CNAE-09- previstos en el Anexo, aunque también se extienden a compañías que acrediten al menos un 50% de su facturación en operaciones realizadas de forma directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 del real decreto. **“Sectores o cadena de valor”**

Continuidad

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.



Fin del ERTE

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.



Horas Extras, nuevas externalizaciones y contrataciones

REAL DECRETO LEY 8/2020

ARTÍCULO 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.

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 30 DE SEPTIEMBRE

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

Real Decreto-Ley 30/2020 de 30 de septiembre

2

ERTES DE FUERZA MAYOR NUEVOS por impedimento o limitaciones de actividad

Medidas temporales de regulación de empleo vinculadas de manera directa con nuevos impedimentos de la actividad, o con limitaciones en el desarrollo de la actividad, cualquiera que sea el sector al que pertenezca la empresa. Hay 2 tipos:

Impedimento: Las causas impiden por completo la actividad y además son debidas a medidas adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas o extranjeras.

Limitación: Las causas limitan la actividad y además son debidas a decisiones adoptadas, a partir del 1 de octubre de 2020, por autoridades españolas.

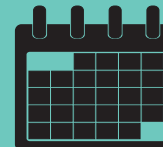
Características

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.



Horas Extras, nuevas externalizaciones y contrataciones

Su duración será como máximo hasta el 31 de 2021.



Duración

Preceptivo, es decir, la Inspección tiene que emitir informe.



Informe de Inspección de Trabajo

A estos ERTES se les aplica el artículo 47.3 del Estatuto de los trabajadores

Regulación

Estatuto de los Trabajadores

ARTÍCULO 47.3

1

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de la correspondiente documentación acreditativa.

2

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar 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 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, se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días.

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 30 DE SEPTIEMBRE

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

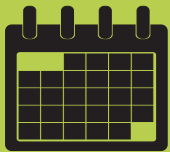
Real Decreto-Ley 30/2020 de 30 de septiembre

3

ERTES (ETOP COVID-19)

Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas a la COVID-19

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. No obstante, cabrá la prórroga de un expediente que finalice durante la vigencia del presente real decreto-ley, en los términos previstos, siempre que se alcance acuerdo para ello en el periodo de consultas.

**Continuidad**

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.

**Horas Extras, nuevas externalizaciones y contrataciones:**

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.

Nuevos ERTES ETOP

La tramitación de estos ERTES puede iniciarse durante la vigencia de ERTES de fuerza mayor.

Tramitación

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.

Fecha de efectos

REAL DECRETO LEY 8/2020

ARTÍCULO 23

- 1 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, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
- 2 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.
- 3 El plazo de constitución de la comisión negociadora será de 5 días.
- 4 La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 5 La medida surtirá efecto desde la fecha que figure en la comunicación final. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días.

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

DESEMPLEO

• El artículo 25.6 del R.D.L 8/2020, sobre fijos-discontinuos será aplicable hasta el 31/12/2020. Además aquellos que hayan estado cubiertos por un erte en algún momento de la pandemia y posteriormente su contrato haya vencido y hayan vuelto al paro, cobrarán su prestación hayan o no agotado sus cotizaciones acumuladas.

• Se mantiene la cuantía de la prestación, el 70% de la base reguladora hasta el 31 de enero de 2021. Así se evita que caigan al 50% pasados los 6 meses en erte.

• Las empresas con ERTE prórrogado y aquellas que estén aplicando un ERTE basado en el art. 23 del R. Decreto-ley 8/2020, a fecha de entrada en vigor de la norma, deben formular nueva solicitud de prestaciones por desempleo, antes del 20/10/2020.

Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1.a), 2 y al 5 del art.25 del R.Decreto-ley 8/2020, son aplicables hasta el 31/01/21 a las personas afectadas por los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del R. Decreto ley 8/2020, y a los referidos en el art. 2 de la presente norma y en la disposición adicional 1ª del R. Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio.

• Para los días que ya se hubieran consumido hasta el 30 de septiembre, se mantiene vigente el artículo 25.1.b), es decir el “contador a cero”.

• Para aquellos trabajadores afectados por ERTES y que accedan a la prestación antes del 1 de enero de 2022, como consecuencia de la finalización de un contrato de duración determinada o de un despido, individual o colectivo, por causas ETOP, o un despido por cualquier causa declarado improcedente se le aplicará “contador a cero”.

• Sin embargo para el resto de casos, solo, se reponen los días de prestación que se consuman hasta el 31 de enero, en una nueva prestación que se generará a partir del 1 de octubre de 2026.

“CONTADOR A CERO”

Según R. Decreto Ley 8/2020, art. 25 y 26



1 Periodo de cotización

1a/ Se reconocerá la prestación contributiva por desempleo, a los trabajadores, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

1 Computo de tiempo

1b/ No computar el tiempo en que se perciba la prestación de nivel contributivo, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2 Afectación

2/ Podrán acogerse a estas medidas además de los trabajadores aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y cooperativas de trabajo.

3 Base reguladora

3a/ 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

3 Duración

3b/ 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.

4 Procedimiento

4/ La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal

5 Plazo solicitudes

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

6 Fijos-discontinuos

6/ Las prestaciones percibidas por trabajadores, por 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. Además en caso de ser el 1er año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. La medida se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite reanudación.

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 30 DE SEPTIEMBRE

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

Real Decreto-Ley 30/2020 de 30 de septiembre

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



- Empresas del listado del ANEXO en ERTE Fuerza Mayor o ERTE ETOP siguiente a ERTE de Fuerza Mayor
- Empresas dependientes o integrantes de trabajadores la cadena de valor de las primeras, que transiten de ERTE Fuerza Mayor a ERTE ETOP
- Exoneración de las cotizaciones de 85%

- Empresas del listado del ANEXO en ERTE Fuerza Mayor o ERTE ETOP siguiente a ERTE de Fuerza Mayor
- Empresas dependientes o integrantes de trabajadores la cadena de valor de las primeras, que transiten de ERTE Fuerza Mayor a ERTE ETOP
- Exoneración de las cotizaciones de 75%

ERTE: por impedimento

- exención del 100%.

ERTE: por impedimento

- exención del 90%.

ERTE: por limitación

- exención del 100% en octubre, el 90% en noviembre, 85% en diciembre, y del 80% en enero

ERTE: por limitación

- exención del 90% en octubre, el 80% en noviembre, 75% en diciembre, y del 70% en enero

ERTE ETOP También están disponibles los ERTE (ETOP), por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas que no se benefician de exoneraciones en el pago de cotizaciones sociales desde el mes de junio y que, por tanto, tampoco tienen que cumplir con la obligación del mantenimiento del empleo. No obstante, sí tendrán esta bonificación las empresas que tengan ERTE por fuerza mayor y pasen a un ERTE ETOP.

- 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 30 DE SEPTIEMBRE

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

Real Decreto-Ley 30/2020 de 30 de septiembre

REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

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.

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.

OBLIGACIONES HASTA 31 DE ENERO DE 2021

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

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de suspensión de contrato o de reducción de jornada como consecuencia de un ERTE de los referidos en esta norma, tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

ACUERDO SOCIAL EN DEFENSA DEL EMPLEO DEL 30 DE SEPTIEMBRE

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y GOBIERNO

Real Decreto-Ley 30/2020 de 30 de septiembre

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Compromiso de mantenimiento del empleo

Se limita a las empresas acogidas a exoneraciones

Las empresas que ya estuvieran obligadas a un compromiso de mantenimiento de empleo de 6 meses seguirán obligadas en los mismos términos, es decir hasta la fecha en que se cumplan los 6 meses desde la 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.

Aquellas empresas que ahora adquieran un nuevo compromiso de mantenimiento de empleo deberán contar 6 meses a partir desde la reanudación de la actividad, y para aquellas empresas que ya tuvieran un compromiso previo y ahora adquieran uno nuevo deberán aplicar 6 meses más desde que finalice el primer compromiso

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.