

## TEMA: ASI QUEDAN LOS ERTES DE TRANSICION HASTA 30 DE SEPTIEMBRE DE 2020

Apreciado cliente y amigo,

El II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: **Medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial**, contiene una serie de medidas destinadas a proteger el empleo. Incluye, entre otras, las siguientes medidas:

### **1. ERTes FM: prórroga hasta el 30 de septiembre**

- Desde 27 de junio, únicamente resultarán aplicables los ERTes FM (art. 22 del RD-Ley 8/2020) que hayan sido **solicitados antes de la entrada en vigor de este y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.**
- Las empresas y entidades afectadas por estos expedientes deberán reincorporar a los trabajadores afectados por medidas de regulación temporal de empleo, en la **medida necesaria para el desarrollo de su actividad**, primando los ajustes en términos de reducción de jornada (ERTes de reducción).
- Las empresas deberán 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.
- La renuncia por parte de estas empresas y entidades a los ERTes o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de éstas al SEPE de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

### **Ni horas extras ni externalizar nuevas actividades ni nuevos contratos**

**No podrán realizarse horas extraordinarias**, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de estos ERTes.

La única excepción a las nuevas contrataciones (y previa información a los representantes) es cuando los empleados no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### **2. ERTES por causas ETOP**

Así quedan los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ERTes ETOP)

Se aplica a los ERTEs ETOP iniciados desde hoy y hasta el 30 de septiembre el art. 23 del RD-Ley 8/2020, con las particularidades establecidas en el RD-Ley publicado hoy en BOE.

La tramitación de estos expedientes **podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.**

Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE FM, **la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.**

Los ERTEs ETOP que ya se estuvieran aplicando antes del RD-Ley publicado hoy en BOE seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Al igual que en los ERTEs FM, **no podrán realizarse horas extraordinarias**, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTEs ETOP (iniciados a partir de 27 de junio).

La única excepción es cuando los trabajadores no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a los nuevos trabajadores que se contraten, previa información al respecto por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores.

### **3. Exoneración de cuotas en la SS: ERTEs FM y, por vez primera, ERTEs ETOP**

**Las empresas que se encuentran en una situación de ERTE por fuerza mayor parcial** se podrán beneficiar de las exoneraciones vigentes hasta el 30 septiembre (\*ver imagen, elaborada por el Ministerio de Seguridad Social).

**Las que tengan menos de 50 trabajadores** disfrutarán de una exoneración del 60% de las cotizaciones sociales de aquellos que se reincorporen en los meses de julio, agosto y septiembre, y del 35% para los trabajadores que sigan con su empleo suspendido.

**En el caso de empresas con más de 50 trabajadores** estas exoneraciones serán del 40% para los que se activen y del 25% para los que permanezcan en suspenso.

**Para las empresas que se encuentran en ERTE total** se establece un periodo transitorio durante el cual se beneficiarán de exoneraciones decrecientes.

**Las de menos de 50 trabajadores**, obtendrán una bonificación en las cotizaciones del 70% en julio, 60% en agosto y 35% en septiembre.

**A partir de 50 empleados**, este porcentaje de bonificación será del 50%, 40% y 25% respectivamente.

## Por primera vez, se establecen exoneraciones en los ERTes por causas ETOP

Las empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o reducción de la jornada por ETOP relacionadas con el COVID-19, con las especialidades a las que se refiere el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, con anterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley publicado hoy en BOE, así como aquellas empresas a las que se refiere el apartado 3 del artículo 2 (ERTE ETOP tras ERTE FM), quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020 y de los períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento, resultarán de aplicación estas exenciones:

La exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 40% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020.

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas con sus actividades suspendidas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020, y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, resultarán de aplicación estas exenciones:

Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 35 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.

Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el 25% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020.

En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

### **Cláusula de salvaguarda del empleo**

Por un lado, **el compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses** (RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo) **se extenderá a las empresas que aplican un ERTE FM** y se beneficien de las medidas contenidas en el RD-Ley 24/2020 publicado hoy en BOE.

Por otro lado, **en el caso de ERTE por causas ETOP, las empresas que se beneficien por primera vez de las exoneraciones en las cotizaciones, en este caso el plazo de 6 meses de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde la entrada en vigor del RD-Ley 24/2020.**

### **“Prohibición” de despidos y contratos temporales**

Los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, permanecerán vigentes hasta el 30 de septiembre de 2020.

Art. 2 del RD-Ley 9/2020 establece que **la fuerza mayor y las causas ETOP (ERTEs FM y ETOP derivados deL Covid-19) no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.**

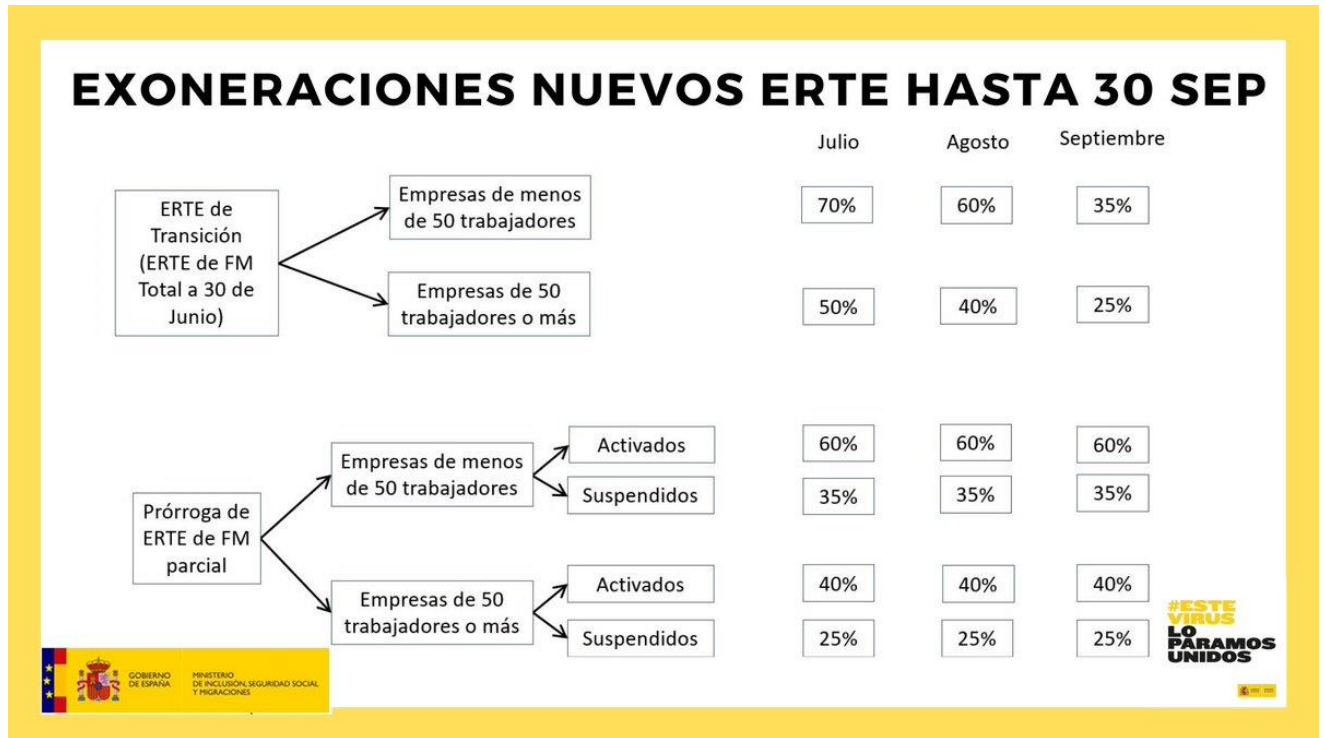
NOTA: Como ya explicamos en su momento, entendemos que, llegado el caso, aunque los tribunales tendrán la última palabra, **el despido en este caso sería declarado improcedente, pero no nulo**, a salvo de trabajadores que cuenten con blindaje especial frente al despido (es decir, se puede despedir, pero a un coste mayor).

### **Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.**

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, de 17 de marzo (ERTEs FM y ETOP por Covid-19), **supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido**, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

Atentamente,

**ANEXO: EXONERACIONES ERTE FUERZA MAYOR HASTA 30 SEPTIEMBRE**



## TEMA: AIXÍ QUEDEN ELS ERTOS DE TRANSICIÓ FINS EL 30 DE SETEMBRE DE 2020

Benvolgut client i amic,

El II Acord Social en Defensa de l'Ocupació: **Mesures socials de reactivació de l'ocupació i protecció del treball autònom i de competitivitat del sector industrial**, conté una sèrie de mesures destinades a protegir l'ocupació. Inclou, entre altres, les següents mesures:

### 1. ERTOS FM: pròrroga fins al 30 de setembre

- Des de 27 de juny, únicament són aplicables els ERTOS FM (art. 22 de l'RD-Llei 8/2020) **que hagin estat sol·licitats abans de l'entrada en vigor d'aquest i, com a màxim, fins al 30 de setembre de 2020.**
- Les empreses i entitats afectades per aquests expedients han de reincorporar els treballadors afectats per mesures de regulació temporal d'ocupació, **en la mesura necessària per al desenvolupament de la seva activitat**, primant els ajustos en termes de reducció de jornada (ERTOs de reducció).
- Les empreses han de comunicar a l'autoritat laboral la renúncia total, si escau, a l'ERTO autoritzat, **en el termini de 15 dies** des de la data d'efectes d'aquella.
- La renúncia per part d'aquestes empreses i entitats als ERTes o, si escau, la suspensió o regularització del pagament de les prestacions que derivin de la seva modificació, **s'efectuarà prèvia comunicació d'aquestes a l'SEPE de les variacions en les dades contingudes en la sol·licitud col·lectiva inicial d'accés a la protecció per desocupació.**

### **Ni hores extres ni externalitzar noves activitats ni nous contractes**

**No podran realitzar hores extraordinàries**, establir noves externalitzacions de l'activitat ni concertar noves contractacions, siguin directes o indirectes, durant l'aplicació d'aquests ERTOS.

L'única excepció a les noves contractacions (i prèvia informació als representants) és quan els empleats no puguin, per formació, capacitació o altres raons objectives i justificades, desenvolupar les funcions encomanades.

Aquestes accions podran constituir infraccions de l'empresa afectada, en virtut d'expedient incoat a l'efecte, si s'escau, per la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

### 2. ERTOS per causes ETOP

Així queden els procediments de suspensió i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció (ERTes ETOP)

S'aplica als ERTOS ETOP **iniciats des d'avui i fins al 30 de setembre** l'art. 23 de l'RD-Llei 8/2020, amb les particularitats establertes en el RD-Llei publicat avui en BOE.

La tramitació d'aquests expedients podrà iniciar **mentre estigui vigent un ERTO per força major.**

Quan l'expedient de regulació temporal d'ocupació per causes ETOP s'iniciï després de la finalització d'un ERTO FM, **la data d'efectes d'aquell es retrotrau a la data de finalització d'aquest.**

Els ERTes ETOP que ja estiguessin aplicant abans de l'RD-Llei publicat avui en BOE seguiran sent aplicables en els termes que preveu la comunicació final de l'empresa i fins al terme referit a la mateixa.

A l'igual que en els ERTes FM, **no podran realitzar hores extraordinàries**, establir noves externalitzacions de l'activitat ni concertar noves contractacions, siguin directes o indirectes, durant l'aplicació dels ERTes ETOP (iniciats a partir de 27 de juny).

**L'única excepció** és quan els treballadors no puguin, per formació, capacitació o altres raons objectives i justificades, desenvolupar les funcions encomanades als nous treballadors que es contractin, prèvia informació al respecte per part de l'empresa als representants dels treballadors.

### **3. Exoneració de quotes a la SS: ERTOS FM i, per primera vegada, ERTOS ETOP**

Les empreses que es troben en una situació de **ERTO per força major parcial** es podran beneficiar de les exoneracions vigents fins al 30 setembre (\* veure imatge, elaborada pel Ministeri de Seguretat Social).

**Les que tinguin menys de 50 treballadors** han de gaudir d'una exoneració de el 60% de les cotitzacions socials d'aquells que es reincorporen en els mesos de juliol, agost i setembre, i del 35% per als treballadors que segueixin amb la seva ocupació suspès.

**En el cas d'empreses amb més de 50 treballadors** aquestes exoneracions seran del 40% per als que s'activin i del 25% per als que romanguin en suspens.

**Per a les empreses que es troben en ERTO total** s'estableix un període transitori durant el qual es beneficiaran d'exoneracions decreixents.

**Les de menys de 50 treballadors**, obtindran una bonificació en les cotitzacions del 70% al juliol, 60% a l'agost i el 35% al setembre.

**A partir de 50 empleats**, aquest percentatge de bonificació serà del 50%, 40% i 25% respectivament.

### **Per primera vegada, s'estableixen exoneracions en els ERTOS per causes ETOP**

**Les empreses que hagin decidit la suspensió de contractes o reducció de la jornada per ETOP relacionades amb el COVID-19**, amb les especialitats a què es refereix l'article 23 de Reial decret llei 8/2020, amb anterioritat a l'entrada en vigor de l'RD-Llei publicat avui en BOE, així com aquelles empreses a les quals es refereix l'apartat 3 de l'article 2 (ERTO ETOP després ERTO FM), **queden exonerades de l'abonament de l'aportació empresarial a la cotització a la Seguretat Social** i per conceptes de recaptació conjunta, en els percentatges i condicions que s'indiquen a continuació:

**a) Respecte de les persones treballadores que reiniciïn la seva activitat a partir de l'1 de juliol de 2020** i dels períodes i percentatges de jornada treballats a partir d'aquest moment, són aplicables aquestes exempcions:



**L'exempció arribarà al 60%** de l'aportació empresarial meritada al juliol, agost i setembre de 2020, quan l'empresa hagués tingut menys de 50 persones treballadores o assimilades a les mateixes en situació d'alta a la Seguretat Social a 29 de febrer de 2020.

Si en aquesta data l'empresa hagués tingut cinquanta o més persones treballadores o assimilades a les mateixes en situació d'alta, **l'exempció arribarà al 40%** de l'aportació empresarial meritada al juliol, agost i setembre de 2020.

**b) Respecte de les persones treballadores d'aquestes empreses amb les seves activitats suspeses entre l'1 de juliol i el 30 de setembre de 2020**, i dels períodes i percentatges de jornada afectats per la suspensió, són aplicables aquestes exempcions:

**Respecte de les persones treballadores d'aquestes empreses que continuïn amb les seves activitats suspeses a partir de l'1 de juliol de 2020** i dels períodes i percentatges de jornada afectats per la suspensió, **l'exempció arribarà al 35%** de l'aportació empresarial meritada al juliol, agost i setembre de 2020, quan l'empresa hagués tingut menys de cinquanta persones treballadores o assimilades a les mateixes en situació d'alta a la Seguretat Social a 29 de febrer de 2020.

**Si en aquesta data l'empresa hagués tingut cinquanta o més persones** treballadores o assimilades a les mateixes en situació d'alta, l'exempció arribarà al 25% de l'aportació empresarial meritada al juliol, agost i setembre de 2020.

**En aquest cas, l'exoneració s'aplicarà a l'abonament de l'aportació empresarial prevista en l'article 273.2 de el text refós de la Llei General de la Seguretat Social**, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, així com deL relatiu a les quotes per conceptes de recaptació conjunta.

#### **Clàusula de salvaguarda l'ocupació**

**El compromís de manteniment de l'ocupació durant 6 mesos** (RD-Llei 8/2020, de 17 de març) s'estendrà a les empreses que apliquen un ERTE FM i es beneficiïn de les mesures contingudes en el RD-Llei 24 / 2020 publicat avui en BOE.

D'altra banda, **en el cas de ERTO per causes ETOP**, les empreses que es beneficiïn per primera vegada de les exoneracions en les cotitzacions, en aquest cas el termini de 6 mesos de manteniment de l'ocupació començarà a computar des de l'entrada en vigor de l'RD -Llei 24/2020.

#### **"Prohibició" d'acomiadaments i contractes temporals**

Els articles 2 i 5 de Reial decret llei 9/2020, de 27 de març, **romandran vigents fins al 30 de setembre de 2020**.

Art. 2 de l'RD-Llei 9/2020 estableix que la força major i les causes ETOP (ERTOs FM i ETOP derivats de l'Covid-19) **no es podran entendre com a justificatives de l'extinció de el contracte de treball ni de l'acomiadament**.



NOTA: Com ja vam explicar en el seu moment, entenem que, arribat el cas, tot i que els tribunals tindran l'última paraula, **l'acomiadament en aquest cas seria declarat improcedent, però no nul**, fora de perill de treballadors que comptin amb blindatge especial enfront de l'acomiadament (és a dir, es pot acomiadar però a un cost més gran).

**Interrupció del còmput de la durada màxima dels contractes temporals.**

La suspensió dels contractes temporals, inclosos els formatius, de relleu i interinitat, per les causes previstes en els articles 22 i 23 de Reial decret llei 8/2020, de 17 de març (ERTEs FM i ETOP per Covid-19), **suposarà la interrupció de l'còmput, tant de la durada d'aquests contractes, com dels períodes de referència equivalents a el període suspès**, en cadascuna d'aquestes modalitats contractuals, respecte de les persones treballadores afectades per aquestes.

Atentament,

**ANEXE: EXONERACIONS ERTE FORÇA MAJOR FINS 30 SEPTEMBRE**

