



AUDICONSULTORES

Advocats & Economistes

gotas para la ciencia

Colaboramos con la investigación del COVID-19



Barcelona, 6 de julio de 2020

MEDIDAS DE URGENCIA COVID-19: Real Decreto-Ley 24/2020 de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial

La presente nota XXXII resume las medidas publicadas en el Real Decreto-Ley 24/2020, entre las que se incluyen las siguientes novedades:

- En la regulación laboral de los ERTE
- Para empresas en paraísos fiscales y dividendos
- En “prohibición de despidos” y contratos temporales
- Para los trabajadores autónomos
- En medidas de exoneración del pago de las cuotas empresariales



REAL DECRETO-LEY 24/2020

El Real Decreto-Ley 24/2020, de 26 de junio, incluye novedades en la regulación laboral de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Concretamente la extensión de la aplicación de los ERTE por causa de fuerza mayor, solicitados antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, pudiéndose prorrogar estos como máximo hasta el 30 de septiembre. Las empresas deberán ir incorporando paulatinamente sus plantillas para ajustarse al desarrollo de su actividad, **“primando los ajustes en términos de reducción de jornada”**.

Se mantiene 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, así como 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.

Novedades en procedimiento por causas ETOP (Económicas, Técnicas, Organizativas y productivas)

- Las **vigentes al 27 de junio de 2020**, seguirán en sus mismos términos.
- Las que se inicien entre el 27 de junio y el 30 de septiembre de 2020, deberán fundamentarse en el artículo 23 del RDL8/2020, con la posibilidad de que se inicien estando vigente todavía el ERTE por fuerza mayor, y que retrotraigan sus efectos a la fecha en la que acabe el ERTE anterior por fuerza mayor.
- No se podrán efectuar nuevas externalizaciones de la actividad, ni llevar a cabo nuevas contrataciones de manera directa, ni a través de E.T.T., excepto en el supuesto en que las personas que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u cualquier otra razón objetiva justificada, desarrollar las funciones objeto de la nueva contratación.
- No se podrán realizar horas extraordinarias.
- La obligación de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la reanudación de la actividad regulada en la disposición adicional 6ª del RDL 8/2020, se mantiene para los ERTE por causas ETOP. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias en materia de cotización, el plazo de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde esa fecha.



Novedades en empresas en paraísos fiscales y dividendos

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no pueden beneficiarse de las medidas establecidas en el RDL 24/2020. A lo anterior se une que las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTE regulados en el RDL 24/2020 y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTE.

Solo podrán hacerlo si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social y han renunciado a ella. Ahora bien, esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores.

Novedad en cuanto a “prohibición” de despidos y contratos temporales

- La fuerza mayor y las causas ETOP que motivaron la aprobación de ERTE por fuerza mayor y ETOP derivados de la Covid-19, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. En relación con esta cuestión, se extiende dicha prohibición a los ERTE por causas ETOP (antes, sólo era predicable respecto de los ERTE por fuerza mayor ex art. 22 RDL 8/2020).
- El acuerdo alcanzado con empresarios y sindicatos mantiene hasta el 30 de septiembre la «prohibición» que estableció el Gobierno al despido por causas objetivas, lo que en la práctica supone encarecer la indemnización a 33 días por año trabajado, frente a los 20 de los despidos procedentes.
- Al mismo tiempo, se mantiene también hasta el 30 de septiembre la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, lo que supone prorrogar estos contratos, aunque el empresario quiera rescindirlos.

Novedades para los trabajadores autónomos

A partir del 1 de julio de 2020, los autónomos que vinieran percibiendo el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las consiguientes 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.



Esta exención será incompatible con la prestación por cese de actividad.

- En cuanto a la prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia, Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, podrán solicitar la prestación por cese de actividad
- 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.

Esta prestación podrá percibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020.

- El reconocimiento a la prestación se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina con carácter provisional con efectos de 1 de julio de 2020 si se solicita antes del 15 de julio, o con efecto desde el día siguiente a la solicitud en otro caso, debiendo ser regularizada a partir del 31 de enero de 2021.
- 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 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.

Medidas de exoneración del pago de las cuotas empresariales, en términos que señala el ministerio en su página web.

Las exoneraciones de cuotas, en todos los supuestos enunciados, se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a instancia de la empresa, por lo que esta comunicará previamente la identificación de los trabajadores afectados y el periodo de la suspensión de los contratos o reducción de jornada, y presentará declaración responsable a través del Sistema RED.

EXONERACIONES HASTA 30 DE SEPTIEMBRE

(ver imagen a continuación)



	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	60%	60%	60%
Suspendidos	35%	35%	35%
Empresas de 50 trabajadores o más	40%	40%	40%
Suspendidos	25%	25%	25%

A los efectos de cotización, los trabajadores se mantendrán en situación de alta y las cuotas correspondientes se tendrán como efectivamente cotizadas.

Para consultar el Real Decreto-Ley 24/2020 completo, haga clic [AQUÍ](#).

Los profesionales que habitualmente colaboramos con su empresa estamos a su disposición para cualquier aclaración o ampliación del contenido de la presente nota. Contacte con nosotros a través del teléfono 934 677 414.

Atentamente,
AUDICONSULTORES

La presente Circular tiene como única y exclusiva pretensión la de facilitar a sus destinatarios una selección de contenidos de información general sobre novedades o cuestiones de carácter laboral, tributario o jurídico, sin que ello pueda constituir asesoramiento profesional de ningún tipo ni pueda ser suficiente para la toma de decisiones personales o empresariales. © 2020 "Audiconsultores Advocats i Economistes, S.L.P.". Todos los derechos reservados.