



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

Informe sobre el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial – Gabinete Jurídico Confederal CGT

1. Prórroga y vigencia de los ERTE por fuerza mayor

Son aplicables los ERTES por fuerza mayor únicamente a los que hayan sido solicitados antes del 27 de junio de 2020 y, durarán, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

2. Reincorporación y comunicación a la Autoridad Laboral en los ERTES por fuerza mayor

Para la reincorporación de la plantilla primará la reducción de jornada, una vez que se vaya reactivando la actividad empresarial.

Para el supuesto de que la empresa quiera renunciar al ERTE por fuerza mayor, debe informar a la Autoridad Laboral con 15 días de antelación a la fecha de efectos del fin del ERTE, previa comunicación al SEPE. En la comunicación al SEPE, las empresas deben trasladar aquellas 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.

3. Prohibición de la realización de horas extras y externalizaciones

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 por Fuerza Mayor o ERTES ETOP.

Esta prohibición podrá ser exceptuada 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 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.

Si las empresas incumplen este precepto, podrán incurrir en infracciones, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

4. Nuevas especialidades para ERTES ETOP

Las empresas podrán tramitar ERTES ETOP aunque tengan aprobado un ERTE por fuerza mayor y en el supuesto de que el ERTE ETOP se inicie una vez finalizado el ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a fecha de 27 de junio de 2020, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

5. Novedades en materia de prestaciones

Los trabajadores afectados por ERTE por fuerza mayor o ETOP iniciados antes del 27 de junio de 2020, continuarán percibiendo la prestación extraordinaria por desempleo (que no requiere periodo de cotización previo y no consume paro) hasta el 30 de septiembre.

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Las empresas que inicien ERTE ETOP tras el 27 de junio de 2020, deben presentar una solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de los trabajadores, con el modelo de solicitud que hay colgado en la página web del SEPE. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

Cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior. En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada. Esta comunicación no sustituye ni elimina la comunicación que debe realizar la empresa al SEPE informando de la variación de jornada y reincorporación de los trabajadores.

6. Régimen de cotizaciones y exenciones

En los procedimientos de ERTE por fuerza mayor:

- Empresas con menos de 50 trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020: las empresas estarán exoneradas del 60% de la aportación empresarial devengada en



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal

Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

julio, agosto y septiembre de 2020 respecto de los trabajadores que se reincorporen a partir del 1 de julio de 2020, y a partir del momento en que se reincorporen los trabajadores en empresas con ERTE por fuerza mayor parcial. Igualmente, estas empresas estarán exoneradas del 35% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020 respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio.

- Empresas con 50 o más trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020: las empresas estarán exoneradas del 40% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020 de los trabajadores que se reincorporen a partir del 1 de julio de 2020, y a partir del momento en que se reincorporen los trabajadores en empresas con ERTE por fuerza mayor parcial. Igualmente, estas empresas estarán exoneradas del 25% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020 respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio. No obstante, la exoneración del 25% se aplicará sobre la aportación del trabajador y sobre los conceptos de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y para la Formación Profesional).

Respecto de las empresas que hubieran decidido aplicar ERTE ETOP antes del 27 de junio de 2020 y empresas que tramiten ERTE ETOP tras la finalización de ERTE por fuerza mayor estarán 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 siguientes:

- Empresas con menos de 50 trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020: quedarán exoneradas en un 60% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020 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. Igualmente, estas empresas quedarán exoneradas del 35% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020 respecto de las personas trabajadoras que vean suspendidas sus actividades entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020, y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.
- Empresas con 50 o más trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020: quedarán exoneradas en un 40% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020 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. Igualmente, estas empresas quedarán exoneradas del 25% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020 respecto de las personas trabajadoras que vean suspendidas sus actividades entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020, y de los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

La renuncia expresa al expediente de regulación de empleo presentada ante la autoridad laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia.

Estas exenciones no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

7. Régimen de transición en materia de cotizaciones

Las empresas que se encuentren ERTE de fuerza mayor total en fecha 30 junio de 2020, quedarán exoneradas del abono de la aportación del trabajador y por los conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones siguientes:

- Empresas con menos de 50 trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020: quedarán exoneradas del 70% de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020, el 60% respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y el 35 % de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020 respecto de las personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.
- Empresas con 50 o más trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020: quedarán exoneradas del 50% de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020, el 40% respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y el 25% de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020 respecto de las personas trabajadoras que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.

Las empresas a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, podrán beneficiarse, respecto de las personas trabajadoras adscritas, de los porcentajes de exención previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor:

- Empresas con menos de 50 trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020: quedarán exoneradas del 80% de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre.
- Empresas con 50 o más trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020: quedarán exoneradas del 60% de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial relativa a la aportación del trabajador, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

Estas exenciones serán incompatibles con las indicadas en el artículo 4 del Real Decreto-ley 24/2020 (descritas en el punto 6 de este informe) y les resultarán de aplicación los requisitos de tramitación y comunicación exigidos en los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 4 del Real Decreto-ley 24/2020.

Una vez que estas empresas, con ERTE por fuerza mayor total reinicien su actividad, les serán de aplicación desde dicho momento, y hasta el 30 de septiembre de 2020, las medidas reguladas en el artículo 4.1 del Real Decreto-ley 24/2020 (régimen de exoneraciones descritas en el punto 6 de este informe).

8. Extensión del compromiso de mantenimiento del empleo

El compromiso de mantenimiento del empleo se extenderá a las empresas y entidades que apliquen un ERTE ETOP y se beneficien de las exoneraciones en materia de cotización.

Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir del 27 de junio de 2020, el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse desde el 27 de junio de 2020.

9. Prórroga de la "prohibición" del despido e interrupción de los contratos temporales

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas para los ERTEs por fuerza mayor y ETOP no podrán ser causas justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido hasta el 30 de septiembre de 2020.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por procedimientos de ERTE COVID, se mantendrá hasta el 30 de septiembre de 2020, y supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

10. Modificación del ET

Se modifica el apartado 2 del artículo 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que queda redactado como sigue:

«2. Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo y los contratos para la realización de una obra o servicio determinado; también constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)
Secretariado Permanente del Comité Confederal
Sagunto, 15 - 1º, 28010-Madrid
Telef.: (91) 447 05 72 - Fax: (91) 445 31 32
spcc.cgt@cgt.org.es - cgt.org.es

Deberán constar igualmente por escrito los contratos de trabajo de los pescadores, de los trabajadores que trabajen a distancia y de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.»

11. Especificaciones en materia de cotización para las trabajadoras en ERTES COVID.

Las personas trabajadoras incluidas en los ERTES tanto por fuerza mayor como por causas ETOP que no resulten beneficiarias de prestaciones *ordinarias* de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.

En este caso, la base de cotización a tener en cuenta durante los períodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

Estas previsiones serán aplicables únicamente durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización contemplados en el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, y en el artículo 4 del Real Decreto-ley 24/2020.

En Madrid, a 30 de junio de 2020.

Secretariado Permanente del Comité Confederal

