



Prórroga de los ERTES y ayudas a los autónomos (Real Decreto-ley 24/2020)

Legal Alert

Julio 2020

kpmgabogados.es
kpmg.es



Prórroga de los ERTES y ayudas a los autónomos (Real Decreto-ley 24/2020).

El 27 de junio de 2020 se ha publicado en el BOE 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](#) (en adelante, el RD-ley 24/2020), con entrada en vigor el mismo día de su publicación.

Este RD-ley 24/2020 es consecuencia del segundo acuerdo adoptado en el marco del diálogo social entre el Gobierno de España y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestro país -conocido como el II Acuerdo en Defensa del Empleo (II ASDE)-, ya que la situación de emergencia sanitaria causada por el COVID-19 sigue aun produciendo efectos para las empresas y el empleo. En líneas generales este RD-ley 24/2020 supone **proyectar las medidas extraordinarias relacionadas con los ERTE**, previstas en el [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#) (RD-ley 8/2020) y en el [Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo](#) (RD-ley 18/2020), **hasta el próximo 30 de septiembre**, pues de lo contrario su vigencia finalizaba el 30 de junio de 2020.

Adicionalmente, las medidas aprobadas en este RD-ley 24/2020 también incluyen beneficios específicos para los trabajadores autónomos.

A continuación, recogemos los principales aspectos recogidos en este RD-ley 24/2020, de interés en el ámbito del **Derecho Laboral y la Seguridad Social**.

Novedades con relación a los ERTE

Prórroga de los ERTE y nueva tipología

Los ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19 están regulados en el art. 22 del RD-ley 8/2020, donde se establece lo que debe considerarse fuerza mayor temporal derivada del COVID-19, a los efectos de permitir a las empresas suspender el contrato o reducir la jornada por esta causa y acceder a las medidas laborales especiales reguladas en los arts. 24 y 25 del RD-ley 8/2020.

Posteriormente, el RD-ley 18/2020 extendió la aplicación de estos ERTE y los desvinculó de la declaración del estado de alarma. Ahora el RD-ley 24/2020 prorroga su vigencia y distingue las siguientes situaciones:

- **ERTE por fuerza mayor total (en "transición")**

En la disposición adicional primera de este RD-ley 24/2020 se prevé un nuevo régimen para las empresas y entidades que se encuentren a 30 de junio de 2020 en situación de fuerza mayor total, en los términos previstos en el RD-ley 18/2020, esto es cuando no han reiniciado su actividad y tienen a **todos sus trabajadores suspendidos de empleo** bajo un ERTE solicitado con anterioridad al 27 de junio de 2020 y que subsiste en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias llegado el 30 de junio de 2020.

Esta figura se conocía como ERTE de fuerza mayor total.

Pues bien, a raíz de este RD-ley 24/2020 estos ERTE pasan a un régimen específico denominado como **ERTE de transición**.

- **ERTE por fuerza mayor parcial**

Se encontrarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un ERTE autorizado en base al art. 22 del RD-ley 8/2020, pero que **paulatinamente van recuperando su actividad** durante el periodo comprendido entre el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto permitan la recuperación parcial de su actividad y como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020.

Estas empresas y entidades afectadas por estos expedientes deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas 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.

- **ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción (ETOP)**

En cuanto a los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción que sean iniciados tras el 27 de junio de 2020 y hasta el 30 de septiembre de 2020, seguirán aplicándoseles las medidas excepcionales previstas en el art. 23 del RD-ley 8/2020:

- o Pueden tramitarse estando vigente un ERTE por fuerza mayor, y en este caso, la fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- o Los ERTE por causas ETOP vigentes a 27 de junio 2020 siguen siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

- **ERTE de “rebrote”**

Por último, mencionar que en la disposición adicional primera de este RD-ley 24/2020 se prevé la situación de aquellas empresas y entidades que, a partir de 1 de julio de 2020, soliciten un ERTE ante la imposibilidad de desarrollar su actividad **con motivo de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención como consecuencia de un eventual agravamiento** de la pandemia provocada por la COVID-19. En estos casos, que tienen que ser aprobados por las autoridades laborales.

Medidas extraordinarias en materia de cotizaciones relacionadas con los ERTE

En línea de continuidad con la regulación de los RD-ley 8/2020 y RD-ley 18/2020, se contempla, como medida extraordinaria en materia de cotización vinculada a los ERTE, la **exención total o parcial del pago de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta**, distinguiendo, a los efectos del porcentaje de exención aplicable, entre las

personas trabajadoras que hayan reiniciado su actividad y aquellas otras que continúen con sus actividades suspendidas. En concreto:

- En el caso de los **ERTE por fuerza mayor parcial, y también por causas ETOP** (en este segundo caso tanto los anteriores al 27 de junio de 2020 como aquellos iniciados tras la finalización de un ERTE de fuerza mayor), las empresas quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes que se indican a continuación:

	Julio - Agosto - Septiembre	
	Trabajadores en activo	Trabajadores suspendidos
Empresas de menos de 50 trabajadores	60%	35%
Empresas de 50 o más trabajadores	40%	25%

- En los supuestos que **todos los trabajadores de la empresa continúen suspendidos** (el nuevo **ERTE de transición** que anteriormente se preveía como un ERTE por fuerza mayor total), las exenciones en la cotización a la Seguridad Social en ningún caso alcanzan el 100%, y pasan a ser las siguientes:

	Julio	Agosto	Septiembre
Empresas de menos de 50 trabajadores	70%	60%	35%
Empresas de 50 o más trabajadores	50%	40%	25%

- Junto a lo anterior, también se regula la posibilidad de que se produzca un **hipotético rebrote que provoque la solicitud de un nuevo ERTE**. Para estos casos, se establece una exoneración en las cotizaciones a la Seguridad Social, del 80% para los trabajadores inactivos y del 60% para los activos en el caso de las empresas de menos de 50 empleados, y del 60% para los inactivos y del 40% para los activos para las empresas de 50 o más empleados.

La exoneración se aplica por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a instancia de la empresa.

Para que la exención resulte de aplicación, las declaraciones responsables se deben presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

La renuncia expresa al ERTE presentada ante la autoridad laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deben comunicar a la TGSS esta renuncia expresa.

Recordemos que estas exenciones no tienen efectos para los trabajadores, considerándose el período al que se apliquen como efectivamente cotizados a todos los efectos.

Otras medidas de protección relacionadas con los ERTE

- Mantenimiento de la salvaguarda del empleo

En los mismos términos que se reguló en el anterior RD-ley 18/2020, se sigue manteniendo la obligación para las empresas que se acojan a las exoneraciones de cotizaciones sociales previstas en caso de ERTE, del compromiso del mantenimiento del empleo, en un plazo de seis 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 esta sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Sin embargo, como novedad relevante se prevé que 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, como sería el caso de los ERTE por causas ETOP, el plazo de 6 meses del compromiso empezará a computarse desde dicha fecha, en lugar de cuando se produzca la primera reincorporación de un trabajador afectado a su empleo como ocurría anteriormente, con lo cual el plazo de compromiso de mantenimiento del empleo se acorta.

- Limitaciones en la subcontratación

El RD-ley 24/2020 indica que las empresas afectadas por un ERTE ex art. 22 RD- ley 8/2020 (fuerza mayor) y por causas ETOP iniciado tras el

27 de junio de 2020, no pueden realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad ni tampoco concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, por ejemplo a través de ETT, excepto si los trabajadores incluidos en los expedientes y/o aquellos que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones o externalizaciones, no pueden, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas.

- Medidas de protección por desempleo

Las medidas de protección por desempleo a los trabajadores afectados por los ERTE que se derivan del impacto del COVID-19, tanto de fuerza mayor total o parcial como basados en causas ETOP (reconocimiento de prestaciones aun cuando no acrediten período de cotización previo y aplicación del "contador a 0"), que fueron inicialmente reguladas en el art. 25 del RD-ley 8/2020, se extienden hasta el 30 de septiembre de 2020, con la particularidad de las relativas a los trabajadores fijos discontinuos y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

Asimismo, se contempla que aquellas personas trabajadoras incluidas en ERTE que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no esté obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el art. 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados. Sería por ejemplo el caso de los asimilados a trabajadores por cuenta ajena a los que se refiere la letra c) del apartado 2 del artículo 136 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Además, se extienden las medidas especiales de protección por desempleo a las personas que sean afectadas por los nuevos expedientes que se tramiten en caso de rebrote.

- Límites relacionados con repartos de dividendos y paraísos fiscales

Al igual que en el anterior RD-ley 18/2020, se prevé que 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 ERTE relacionados con el COVID-19.

Asimismo, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTE que conllevan la utilización de recursos públicos, en las mismas condiciones que se recogió en el RD-ley 18/2020, entre ellas que no se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

Lo anterior se aplica con las siguientes excepciones:

- ✓ Que no se haya solicitado la exoneración de cotizaciones o que se haya abonado previamente el importe correspondiente a dicha exoneración.
- ✓ Que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores o personas asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

- **Prórroga de la prohibición de despido y de la interrupción del cómputo de los contratos temporales**

Es importante apuntar que se extiende hasta el 30 de septiembre de 2020 la vigencia de los arts. 2 y 5 del [Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19](#) (RD-ley 9/2020), que prevén por un lado que no podrá considerarse como causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, la fuerza mayor y las causas ETOP en las que se basan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada, previstas en los arts. 22 y 23 del RD-ley 8/2020 y, por otro lado, que el tiempo de suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en el RD-ley 8/2020 (esto es fuerza mayor o causas ETOP), supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

Medidas de apoyo a los autónomos

En el título II de este RD-ley 24/2020 se establece una serie de medidas para la protección de los trabajadores autónomos, continuación de las aprobadas en el RD-ley 8/2020 (prestación extraordinaria por cese de actividad aplicable hasta el mes de junio de 2020), que tiene por objeto aliviar, en el ámbito de la Seguridad Social, de forma progresiva, la carga que el inicio o continuación de la actividad una vez levantado el estado de alarma debe asumir el trabajador autónomo.

Las principales medidas son las siguientes:

- **Exención en la cotización**

Se prevé una exención progresivamente descendente en la obligación de cotizar durante los tres primeros meses siguientes al levantamiento del estado de alarma (julio, agosto y septiembre), para aquellos autónomos que estuvieran percibiendo a 30 de junio de 2020 la prestación por cese de actividad recogida en el art. 17 del RD-ley 8/2020.

Así, a partir del 1 de julio de 2020, el trabajador autónomo incluido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, que estuviera de alta en estos regímenes y viniera percibiendo el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el RD-ley 8/2020, tendrá derecho a **una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional en las consiguientes cuantías:**

- a) 100% de las cotizaciones correspondientes al mes de julio;
- b) 50% de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto; y
- c) 25% de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre.

La exención en la cotización de los meses de julio, agosto y septiembre es incompatible con la prestación por cese de actividad, pero se mantendrá incluso durante los períodos en los que los trabajadores perciban prestaciones por incapacidad temporal o cualesquiera otros subsidios siempre que se mantenga la obligación de cotizar.

- **Prestación de cese de actividad con el trabajo por cuenta propia**

Con la finalidad de garantizar unos ingresos que ayuden al trabajador autónomo a mantener la actividad, una vez agotado a 30 de junio el período de prestación por cese de actividad extraordinario por situación de COVID-19, se prevé la posibilidad de percibir la prestación ordinaria de cese de actividad prevista en la Ley General de la Seguridad Social, adaptada a ciertas particularidades por la situación actual, lo que permite compatibilizarla con el trabajo por cuenta propia.

El acceso a esta prestación, durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2020, exigirá acreditar, entre otros requisitos, una **reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75% 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 en cada mensualidad 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, siempre que el trabajador tenga derecho a ella en los términos fijados en el art. 338 del texto refundido de la [Ley General de la Seguridad Social](#), donde se prevé una escala en función de los meses de cotización.

A partir del 30 de septiembre de 2020 solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del art. 330 de la Ley General de la Seguridad Social.

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.

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, si bien la mutua colaboradora o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, 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.

El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de esta prestación podrá:

- o Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2020, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación; o
- o Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el tercer trimestre de 2020 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales previstos, con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

- **Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada.**

Por primera vez, se reconoce una **prestación específica para los trabajadores de temporada**, entendiendo por estos los trabajadores autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar durante los meses de marzo a octubre y hayan permanecido en alta en los citados regímenes como trabajadores autónomos durante al menos cinco meses al año durante ese periodo. A estos efectos se considerará que el trabajador ha desarrollado su único trabajo durante los meses de marzo a octubre siempre que el alta como trabajador por cuenta ajena no supere los 120 días a lo largo de los años 2018 y 2019.

La cuantía de esta prestación será el equivalente al **70% de la base mínima de cotización** que corresponda por la actividad

desempeñada en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Esta prestación extraordinaria por cese de actividad podrá comenzar a devengarse **con efectos de 1 de junio de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses**, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de julio. En caso contrario los efectos quedan fijados al día siguiente de la presentación de la solicitud.

Durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

Esta prestación será incompatible con el trabajo por cuenta ajena y con cualquier prestación de Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo. Asimismo, será incompatible con el trabajo por cuenta propia cuando los ingresos que se perciban durante el año 2020 superen los 23.275 euros

Contactos

Alberto Estrelles
Socio
KPMG Abogados S.L.P.
Tel. 91 456 80 94
aestrelles@kpmg.es

Francisco Uría
Socio
KPMG Abogados S.L.P.
Tel. 91 451 30 67
furia@kpmg.es

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados S.L.P.
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96