

## ACORDO SOCIAL EN DEFENSA DO EMPREGO DO 25 DE XUÑO ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIÓNS EMPRESARIAIS E GOBERNO Real Decreto-Lei 24/2020 de 26 de xuño

### ERTES DE FORZA MAIOR

A través da seguinte infografía UGT-Galicia quere poñer á túa disposición a información sobre o acordo alcanzado hoxe 25 de xuño por UGT, CCOO, asociacións empresariais e Goberno de España con motivo da crise sanitaria do COVID-19.

SEGUNDO REAL DECRETO LEI 8/2020, DO 17 DE MARZO ARTICULO 22

### ERTE FORZA MAIOR

#### AGORA

O procedemento iniciárase mediante solicitude da empresa, que se acompañará dun informe relativo á vinculación da perda de actividade como consecuencia do COVID-19, así como, no seu caso, da correspondente documentación acreditativa.

1

A empresa deberá comunicar a súa solicitude ás persoas traballadoras e trasladar o informe anterior e a documentación acreditativa, en caso de existir, á representación destas.

2

A existencia de forza maior deberá ser constatada pola autoridade laboral, calquera que sexa o número de persoas traballadoras afectadas.

3

A resolución da autoridade laboral ditarase no prazo de 5 días desde a solicitude, previo informe, no seu caso, da Inspección de Traballo e Seguridade Social e deberá limitarse a constatar a súa existencia.

4

A medida producirá efecto desde a data do feito causante da forza maior. O informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, cuxa solicitude será potestativa para a autoridade laboral, evacuarase no prazo

5

- **Continuidade:** Prorróganse os ERTES por causa de forza maior vinculados ao COVID, Art. 22 RDL 8/2020), en empresas que non poidan renovar a súa actividade, ata o 30 de setembro.
- **Forza maior parcial derivada do COVID-19:** Se as causas do ERTE permiten a recuperación parcial da actividade, ata o 30 de setembro de 2020, as empresas deben reincorporar aos afectados, primando os axustes en termos de redución de xornada.
- **Comunicación SEPE e autoridade laboral:** As empresas deben comunicar á autoridade laboral a renuncia total, ao ERTE autorizado, en 15 días desde a data de efectos. A renuncia ou a suspensión ou regularización do pago das prestacións que deriven da súa modificación, efectuarase previa comunicación das empresas ao SEPE. Estas deberán comunicar as variacións que se refiran á finalización da medida respecto a a totalidade ou a unha parte das persoas afectadas.
- **Horas Extras, novas externalizacións e contratacións:** Non poderán realizarse, sexan directas ou indirectas, durante a aplicación dos expedientes de regulación temporal de emprego aos que se refire este artigo. Poderá ser exceptuada se as persoas reguladas e que prestan servizos, non poden, por formación, capacitación ou outras razóns obxectivas e xustificadas, desenvolver as funcións encomendadas a aquelas, previa información respecto diso por parte da empresa á representación legal das persoas traballadoras

## ACORDO SOCIAL EN DEFENSA DO EMPREGO DO 25 DE XUÑO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIÓNS EMPRESARIAIS E GOBERNO

Real Decreto-Lei 24/2020 de 26 de xuño

### ERTES (ETOP) Causas económicas, técnicas, organizativas e de produción

SEGUNDO REAL DECRETO LEI 8/2020,  
DO 17 DE MARZO ARTIGO 23

Se non hai representación legal dos traballadores, a comisión representativa para a negociación do período de consultas estará integrada polos sindicatos máis representativos do sector da empresa e con lexitimación para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo de aplicación.  
1 persoa por sindicato, tomándose as decisións polas maiorías representativas correspondentes.

En caso de non conformarse esta representación, a comisión estará integrada por tres traballadores da propia empresa, elixidos conforme ao recolleito no artigo 41.4 do Estatuto dos Traballadores.

O prazo de constitución da comisión negociadora será de 5 días.

O período de consultas máximo será de 7 días.

O informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social, cuxa solicitude será potestativa para a autoridade laboral, evacuarase no prazo improrrogable de sete días.

1

2

3

4

5

### ERTE ETOP

(económicas, técnicas, organizativas e de produción)

#### AGORA

- **Continuidade:** Os ERTES por causas ETOP vixentes á data de entrada en vigor desta Real Decreto-lei manteñen a súa vixencia ata a data prevista na comunicación final da empresa.
- **Novos ERTES ETOP:** Mantense o procedemento abreviado do artigo 23 da Real Decreto-lei 8/2020. Tamén o informe potestativo da Inspección de Traballo e a prioridade dos sindicatos fronte á comisión ad hoc. Só desde a entrada en vigor desta Real Decreto-lei e ata o 30 de setembro de 2020.
- **Tramitación:** A tramitación destes ERTES pode iniciarse durante a vixencia de ERTES de forza maior.
- **Data de efectos:** Se un ERTE por causa ETOP prodúcese tras a finalización dun ERTE por causa de forza maior se retrotraen os seus efectos á data de finalización deste.
- **Horas Extras, novas externalizacións e contratacións:** Non poderán realizarse, sexan directas ou indirectas, durante a aplicación dos expedientes de regulación temporal de emprego aos que se refire este artigo. Poderá ser exceptuada se as persoas reguladas e que prestan servizos, non poden, por formación, capacitación ou outras razóns obxectivas e xustificadas, desenvolver as funcións encomendadas a aquelas, previa información respecto diso por parte da empresa á representación legal das persoas traballadoras.

## ACORDO SOCIAL EN DEFENSA DO EMPREGO DO 25 DE XUÑO ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIÓNS EMPRESARIAIS E GOBERNO Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de xuño

# DESEMPREGO

SEGUNDO REAL DECRETO LEI 8/2020, DO 17 DE MARZO ARTIGOS 25 e 26

# 1

### Período de cotización

Recoñecerase a prestación contributiva por desemprego, aos traballadores/as, aínda que carezan do período de ocupación cotizada mínimo necesario para iso.

# 2

### Cómputo de tempo

Non computará o tempo en que se perciba a prestación por desemprego de nivel contributivo que traia a súa causa inmediata das citadas circunstancias extraordinarias, para os efectos de consumir os períodos máximos de percepción.

# 3

### Base reguladora

A base reguladora da prestación será a resultante de computar a media das bases dos últimos 180 días cotizados ou, na súa falta, do período de tempo inferior, inmediatamente anterior á situación legal de desemprego.

# 4

### Duración

A duración da prestación estenderase ata a finalización do período de suspensión do contrato de traballo ou de redución temporal da xornada de traballo das que trae causa.

# 5

### Prazo solicitudes

A presentación das solicitudes de alta inicial ou continuación da prestación e o subsidio por desemprego realizada fóra dos prazos establecidos legalmente non implicará que se reduza a duración do dereito á prestación correspondente.

# 6

### Fixos-descontínuos

As prestacións percibidas polos traballadores, polos fixos descontínuos e por aqueles que realizan traballos fixos e xornais que se repiten en datas certas, que visen suspendidos os seus contratos de traballo como consecuencia do impacto do COVID-19 durante períodos que, en caso de non concorrer dita circunstancia extraordinaria, fosen de actividade, poderán volver percibirse, cun límite máximo de 90 días, cando volvan atoparse no desemprego. Para determinar o período que fose de actividade laboral:

– Estarase ao efectivamente traballado polo traballador durante o ano natural anterior en base ao mesmo contrato de traballo.

– En caso de ser o primeiro ano, estarase aos períodos de actividade doutros traballadores comparables na empresa.

Esta medida recoñecerase de oficio pola Entidade Xestora cando o interesado solicite a súa continuación.

• As medidas de protección por desemprego previstas nos apartados 1 ao 5 do artigo 25 da Real Decreto-lei 8/2020, do 17 de marzo, resultarán aplicables ata o 30 de setembro de 2020 ás persoas afectadas polos expedientes de regulación temporal de emprego regulados nos artigos 22 e 23 da Real Decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, e aos referidos no apartado 2 da disposición adicional primeira da presente norma.

• As medidas extraordinarias en materia de protección por desemprego reguladas no artigo 25.6 da Real Decreto-lei 8/2020, sobre traballadoras/é fixos-descontínuos resultarán aplicables ata o 31 de decembro de 2020.

• A Entidade Xestora das prestacións por desemprego prorrogará ata o 30 de setembro de 2020 a duración máxima dos dereitos recoñecidos en virtude de procedementos de suspensión ou redución de emprego regulados nos artigos 22 e 23 da Real Decreto-lei 8/2020, cuxa data de inicio sexa anterior á entrada en vigor do presente real decreto-lei.

**ACORDO SOCIAL EN DEFENSA DO EMPREGO DO 25 DE XUÑO**  
 ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIÓNS EMPRESARIAIS E GOBERNO  
 Real Decreto-Lei 24/2020 de 26 de xuño

**EXONERACIÓN DE COTIZACIÓNS**

SEGUNDO REAL DECRETO LEI 8/2020,  
 DO 17 DE MARZO ARTIGO 24

**Cotización forza maior**

- Nos expedientes de suspensión de contratos e redución de xornada autorizados en base a forza maior temporal vinculada ao COVID-19 definida no artigo 22, a Tesourería Xeral da Seguridade Social exonerará á empresa do abono da achega empresarial.
- Cando a empresa, ao 29 de febreiro de 2020, tivese menos de 50 traballadores redución do 100% da cotización empresarial.
- Se a empresa tivese 50 traballadores ou máis, a exoneración da obrigaón de cotizar alcanzará ao 75 % da cotización empresarial.



**AGORA**



**FORZA MAIOR TOTAL**

Exoneración das cotizacións de 70% en xullo, do 60% en agosto e do 35% en setembro.

**FORZA MAIOR TOTAL**

• Exoneración das cotizacións de 50% en xullo, do 40% en agosto e do 25% en setembro.

**FORZA MAIOR PARCIAL E ETOP:**

- a) Para traballadores que volven á actividade para xullo, agosto e setembro para xullo, agosto e setembro.
  - exención do 60%.
- b) Para os traballadores que permanecen no ERTE para xullo, agosto e setembro.
  - exención do 55%.

**FORZA MAIOR PARCIAL E ETOP:**

- a) Para traballadores que volven á actividade.
  - exención do 40%.
- b) Para os traballadores que permanecen en o ERTE para xullo, agosto e setembro.
  - exención do 25%.

**FORZA MAIOR TOTAL REBROTE:**

• ERTE de forza maior para casos de empresas que deban cesar a súa actividade por un rebrote do Covid-19: Para as empresas de menos de 50 empregados a exoneración das cotas á Seguridade Social será só do 80% e no caso, das compañías con 50 ou máis traballadores a exoneración alcanzará o 60% durante o período de peche e ata o 30 de setembro.

• As exencións na cotización non terán efectos para os traballadores, manténdose a consideración do período en que se apliquen como efectivamente cotizado para todos os efectos.



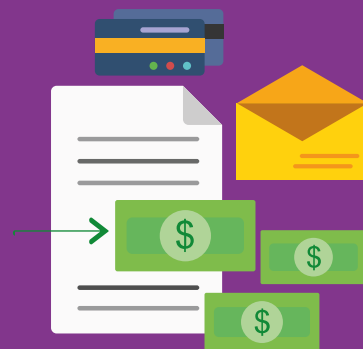
## ACORDO SOCIAL EN DEFENSA DO EMPREGO DO 25 DE XUÑO ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIÓNS EMPRESARIAIS E GOBERNO Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de xuño

### REPARTO DE DIVIDENDOS E TRANSPARENCIA FISCAL

# EX DE T

As empresas e entidades que teñan o seu domicilio fiscal en países ou territorios cualificados como paraísos fiscais conforme á normativa vixente non poderán acollerse aos expedientes de regulación temporal de emprego regulados no art.1 e 2 desta Real Decreto-lei.

(antes, empresas con ERTE por forza maior ou por causas obxectivas tiñan prohibida a realización de operacións directas ou indirectas con empresas ou persoas residentes en paraísos fiscais)



As empresas e entidades que se acollan a ERTEs de forza maior por COVID-19 non poderán proceder á repartición de dividendos durante o exercicio fiscal correspondente á aplicación do ERTE, agás se devolven a parte correspondente á exoneración aplicada ás cotas da seguridade social. Esta limitación non será de aplicación para aquelas entidades, a data do 29 de febreiro de 2020, tivesen menos de 50 traballadores, ou asimiladas ás mesmas, en situación de alta na Seguridade Social.



(antes non se podía en ningún caso e a prohibición era ese exercicio e o seguinte)

## ACORDO SOCIAL EN DEFENSA DO EMPREGO DO 25 DE XUÑO ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIÓNS EMPRESARIAIS E GOBERNO Real Decreto-Ley 24/2020 de 26 de xuño

### MANTEMENTO DO EMPREGO

Limitase aos ERTES por forza maior

6 meses desde a data de continuación da actividade, entendendo por tal a reincorporación ao traballo efectivo de persoas afectadas polo expediente, aínda cando esta sexa parcial ou só afecte a parte do persoal.

Este compromiso limitase ás persoas afectadas polos devanditos expedientes de forza maior.

Non se considerará incumplido o compromiso: por despedimento disciplinario declarado como procedente, dimisión, morte, xubilación ou incapacidade permanente total, absoluta ou gran invalidez, nin polo fin do chamamento das persoas con contrato fixo-descontínuo, cando este non supoña un despedimento senón unha interrupción do mesmo. No caso de contratos temporais o compromiso de mantemento do emprego non se entenderá incumplido cando o contrato extíngase por expiración do tempo conviado ou a realización da obra ou servizo que constitúe o seu obxecto ou cando non poida realizarse de forma inmediata a actividade obxecto de contratación.

O compromiso de mantemento de emprego valorarase en atención ás características específicas dos distintos sectores e a normativa aplicable, @teniendo en cuenta, as especificidades daquelas empresas que presentan unha alta variabilidade ou estacionalidade do emprego.

Non resultará de aplicación o compromiso de mantemento do emprego naquelas empresas nas que conorra un risco de concurso de acredores nos termos do artigo 5.2 da Lei 22/2003, do 9 de xullo, Concursal.

As empresas que incumpran este compromiso deberán reintegrar a totalidade do importe das cotizacións de cuxo pago resultaron exoneradas, coa recarga e os intereses de demora correspondentes, segundo o establecido nas normas recadatorias en materia de Seguridade Social, previa actuación para o efecto, no seu caso, da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Para as empresas que se beneficien por primeira vez das medidas extraordinarias previstas en materia de cotizacións a partir da entrada en vigor do presente real decreto-lei, o prazo de 6 meses do compromiso ao que se refire este precepto empezará a computarse desde a entrada en vigor do presente real decreto lei.

### Compromiso de mantemento do emprego

# ACORDO SOCIAL EN DEFENSA DO EMPREGO DO 25 DE XUÑO

ALCANZADO POR UGT, CCOO, ASOCIACIÓNS EMPRESARIAIS E GOBERNO  
Real Decreto-Lei 24/2020 de 26 de xuño

## MANTEMENTO DO EMPREGO

Mantense a prohibición de despedir por forza maior ou causas obxectivas por 6 meses.

Mantense a suspensión dos contratos temporais por ERTES, de forza maior e ETOP vinculados ao COVID-19, supoñerá a interrupción do cómputo da duración destes contratos.

Facúltase ao Consello de Ministros para a prórroga dos ERTES por causa de forza maior despois do día 30 de xuño, en atención ás restricións da actividade vinculadas a razóns sanitarias, e decidir o tempo de duración e a porcentaxe de redución de cotizacións sociais, así como as medidas de protección por desemprego. É preceptivo consultar previamente á Comisión Tripartita formada por CEOE, CEPYME, UGT, CCOO e o Goberno con carácter previo á adopción destas medidas.