

¿Cómo afecta al sector de las artes escénicas el RDL 24/2020, de 26 de junio, sobre medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial?

Preguntas y respuestas sobre los ERTes y las prestaciones de autónomos

Viernes 3 de julio, 10:30 h

Ponentes: Omar Molina y Mercè Rubiralta (Durán-Sindreu)

Nuevas condiciones de la prórroga de los ERTes por fuerza mayor

Con el RDL 24/2020, el gobierno busca retomar la actividad para generar la vuelta al funcionamiento del mercado. Se pretende que las empresas vayan adaptando su estructura a esta nueva normalidad.

El artículo 1 de este RDL especifica que todas las empresas pueden aplicar la prórroga de los ERTes hasta el 30 de septiembre.

Para la prolongación de estos ERTes no se necesitan hacer nuevos trámites, los ERTes se prorrogarán automáticamente hasta que sea necesario. No es necesario comunicarlo a SEPE ni a la autoridad laboral. No obstante, sí se debe comunicar la prórroga a los propios trabajadores con las nuevas fechas de la extensión del ERTE.

En virtud de este RDL, los ERTes tendrán una extensión máxima hasta el 30 de septiembre, pero no tienen que durar hasta esta fecha necesariamente. La reincorporación a la actividad se puede generar a voluntad de la organización de manera progresiva, paulatinamente. Esto es así, debido a que las causas del ERTE por fuerza mayor se van diluyendo para permitir la vuelta de los trabajadores. La fecha del 30 de septiembre no es definitiva, es posible una segunda prórroga de estos ERTes de fuerza mayor, según transcurran las negociaciones por parte del gobierno.

Los actos previos o preparatorios por los que se van reincorporando a los trabajadores para empezar a programar la actividad, sin activarla totalmente, no se consideran ERTE parcial sino ERTE total. En este aspecto, si el usuario no consume los espectáculos que preparamos, se considera que aún no se ha retomado la actividad de forma efectiva. En este caso, estamos ante un ERTE total y así se debe comunicar así al SEPE. Es un caso que se produce en nuestro sector, así como en otros como el de los gimnasios, hoteles, restaurantes, etc., En todos ellos se necesita un trabajo previo para poder ir programando las actividades futuras, ya sean actuaciones, ciclos, festivales, muestras, etc.

A medida que la empresa vaya recuperando la actividad, se puede hacer una renuncia de expediente que se puede comunicar al SEPE. La normativa permite reincorporar a los trabajadores en ERTE de reducción de jornada (en jornada parcial, por ejemplo, en parámetros de un 70% a un 30%). En ese caso, recibiría su sueldo de manera colaborativa entre la empresa, según las horas trabajadas, y el gobierno, que aportaría la ayuda correspondiente a las horas de la jornada laboral que no se están trabajando.

Novedades del procedimiento de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)

Se introduce, como medida de transición entre los ERTEs por fuerza mayor y los ERTEs ETOP, la aplicación de las exoneraciones de cuotas en los ERTEs ETOP. De esta manera, se han intentado equilibrar los beneficios entre un ERTE ETOP y otro de fuerza mayor.

El ERTE ETOP es una figura que genera estabilidad debido a que suspende y reduce contratos. Además, se desvincula de lo que el gobierno negocie generando un traje a medida, adecuado a la realidad de nuestro negocio. Gracias a esto se puede negociar un ERTE ETOP que supere la prórroga del 30 de septiembre que estipula el gobierno.

Como paso previo a la generación de un ERTE ETOP, según estipula el nuevo decreto, es necesario crear una comisión negociadora que incluya a los trabajadores para establecer un periodo de negociación de 7 días. Para las empresas que quieran pasar de un ERTE de fuerza mayor a un ETOP es necesario un periodo de 15 días en los que los trabajadores se encontrarían en una laguna económica. Sin embargo, el SEPE especifica que su sueldo será asumido por el gobierno, por lo que el empresario no tiene que asumir las pérdidas de este periodo obligatorio de negociación. La línea roja entre los ERTEs de fuerza mayor y los ERTEs ETOP se sitúa en el periodo de consultas, la negociación con los trabajadores y la generación de una comisión negociadora. Esto obliga a producir un periodo de trámite que no es sencillo. Por esto, las empresas están programando de forma automática las fechas del ERTE de fuerza mayor.

Otra de las novedades del nuevo RDL es que los beneficios de la seguridad social y salvaguarda de empleo de los ERTEs por fuerza mayor, se extienden a los ERTEs ETOP tras la entrada en vigor del nuevo RDL.

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo

El RDL 9/2020 introdujo la mal llamada “prohibición del despido” para las empresas que habían hecho un ERTE. Esta medida sucedía siempre que el despido se llevara a cabo por las mismas causas que motivaron la realización del ERTE. Sin embargo, no es una prohibición como tal, se trata de una medida que se aplicaba a las empresas que rescindían los contratos durante el periodo del ERTE y por la cual generaban un despido que se considera improcedente. El nuevo RDL prolonga esta condición hasta el 30 de septiembre. De producirse este despido improcedente se procederá a la devolución de las cuotas de la seguridad social en la totalidad de los meses de ERTE.

Para entender los periodos de los ERTEs, hay que tener en cuenta el hecho de que la reincorporación de la actividad se produce cuando la organización reincorpora al primer trabajador.

Hay muchas empresas que no les sale rentable mantener la estructura económica hasta septiembre, por lo que se plantean hacer un ERE, a pesar de incurrir en despido improcedentes, generando la devolución de cuotas de todos los trabajadores. Esto es así, ya que económicamente les sale más rentable la indemnización de las cuotas y las indemnizaciones de la improcedencia de los despidos, que mantener su tejido empresarial. En el caso de generar estos EREs, se puede negociar con los trabajadores

una posición de privilegio en la vuelta al trabajo de la empresa para que pudieran retomar su empleo a pesar de sufrir un ERE.

Las empresas que renuncien al expediente de regulación de empleo de forma total o desafecten a personas trabajadoras, deberán comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo la baja en la prestación de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

Nuevas exoneraciones de las cuotas de la seguridad social para los ERTes de fuerza mayor y los ERTes ETOP

En el caso de la exoneración de cuotas se producen nuevos cambios: una rebaja de porcentajes. En el siguiente cuadro se pueden ver estos cambios, así como los plazos y los volúmenes de las empresas. Con esta medida se busca incentivar a las organizaciones a que vayan recuperando trabajadores para retomar la actividad empresarial.



Exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido la prestación extraordinaria de cese de durante el estado de alarma

El RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial establece que, a partir del 1 de julio de 2020, los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta

el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social en los siguientes porcentajes:

- 100% de las cotizaciones del mes de julio.
- 50% de las cotizaciones del mes de agosto.
- 25% de las cotizaciones del mes de septiembre.

La exención en la cotización de los meses de julio, agosto y septiembre se mantendrá durante los períodos en los que los trabajadores perciban prestaciones por incapacidad temporal u otros subsidios, siempre que se mantenga la obligación de cotizar.

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

Prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia

Con la finalización del estado de alarma, tiene lugar una transacción entre la prestación extraordinaria por cese de actividad (RDL 8/2020) y la prestación ordinaria por cese de actividad (RDL 24/2020).

En efecto, los autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad podrán solicitar la prestación por cese de actividad, siempre que cumplan con los requisitos establecidos y, por lo tanto, justifiquen una disminución importante de sus ingresos netos durante el tercer trimestre del año 2020. Entre los requisitos, se establece el cumplimiento de carencia de un período mínimo de cotización de 12 meses consecutivos anteriores a la situación legal de cese de actividad, y suscribir el compromiso de actividad y disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo, cuyo requisito no estaba contemplado en la prestación extraordinaria por cese de actividad. Además, se les exigirá:

- Acreditar una reducción en la facturación durante el tercer trimestre de 2020 de al menos el 75%, en relación con el mismo período del 2019.
- No haber obtenido durante el tercer trimestre de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 € (1,75 veces el Salario Mínimo Interprofesional).

Para determinar la prestación mensual, se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 € mensuales. La prestación será el 70% de la base mínima de cotización que corresponda.

En el caso de autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberán además acreditar el cumplimiento de todas sus obligaciones laborales y de Seguridad Social. Para ello, emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos para que aporten los documentos acreditativos.

Esta prestación podrá percibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020 y su reconocimiento se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras con carácter provisional, con efectos el 1 de julio de 2020 si se solicita antes del 15 de julio. De solicitarse en una fecha posterior, tendrá efecto desde el día siguiente a la solicitud.

Prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada

En primer lugar, se consideran trabajadores de temporada aquellos trabajadores autónomos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos dos años se hubiera desarrollado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos 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 período. 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.

Serán requisitos para acceder a esta prestación:

- Haber estado de alta y cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos como trabajador por cuenta propia, durante al menos 5 meses en el período comprendido entre marzo y octubre, de cada uno de los años 2018 y 2019.
- No haber estado de alta durante el período comprendido entre el 1 de marzo de 2018 y el 1 de marzo de 2020 en el régimen de Seguridad Social correspondiente, como trabajador por cuenta ajena, más de 120 días.
- No haber desarrollado actividad ni haber estado dado de alta durante los meses de marzo a junio de 2020.
- No haber percibido prestación alguna del sistema de Seguridad Social durante los meses de enero a junio de 2020, salvo que la misma fuera compatible con el ejercicio de una actividad como trabajador autónomo.
- No haber obtenido durante el año 2020 unos ingresos que superen los 23.275 €.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

La cuantía de la prestación regulada en este artículo 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.

La prestación extraordinaria por cese de actividad podrá comenzar a devengarse a partir del 1 de junio de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros 15 días naturales de julio. En caso contrario, los efectos quedan fijados al día siguiente de la presentación de la solicitud.

Durante la percepción de esta 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 la Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo, salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia. Así mismo, será incompatible con el trabajo por cuenta propia cuando los ingresos que se perciban durante el año 2020 superen los 23.275 €.

Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda, tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos anteriormente.

Prestación extraordinaria del régimen especial artistas

En el RDL 17/2020, de 5 de mayo, se aprobaron medidas de apoyo al sector cultural para hacer frente al impacto económico y social del COVID-2019. En este sentido, se contemplaron medidas para facilitar la financiación del sector cultural y de apoyo a sus trabajadores. Entre estas, encontramos el acceso extraordinario a la prestación por desempleo de los artistas en espectáculos públicos que no se encuentren afectados por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada (ERTEs), reguladas por el RDL 8/2020, de 17 de marzo, y con efectos desde el 7 de mayo de 2020. Estas ayudas siguen vigentes con el nuevo RDL 24/2020, por lo que se pueden seguir solicitando.

En relación con el acceso a esta prestación por desempleo se articulan dos vías:

1. Para artistas en espectáculos públicos durante los periodos de inactividad, se incluyen las prestaciones por desempleo de manera excepcional y transitoria.
2. Para los que, como consecuencia de la crisis del COVID-19, no puedan continuar realizando la actividad laboral que dio lugar a su inclusión en el Régimen General como artistas en espectáculos públicos, se les reconocerá, durante los periodos en que concurran estas circunstancias durante 2020 y de cara al cumplimiento de los requisitos para acceder a la prestación contributiva por desempleo, que:
 - Están en situación legal de desempleo.
 - Tienen cubierto el período mínimo de cotización, si acreditan haber estado en alta en la Seguridad Social con prestación real de servicios en esta actividad, por un tiempo mínimo de 20 días en el año anterior a la situación legal de desempleo.
 - Se exigirá que no estén percibiendo o hayan optado por la prestación contributiva por desempleo ordinaria.

En ambos casos:

- El derecho a la prestación nacerá a partir del día siguiente en que se presente la solicitud.
- Su duración estará en función de los días de actividad en el año anterior a la situación legal de desempleo con arreglo a la siguiente escala:
 - a. De 20 a 54 días: 120 días.
 - b. De 55 días en adelante: 180 días.
- Su cuantía se calculará aplicando a la base reguladora, el porcentaje del 70% (que es el establecido con carácter general para los 180 días de la prestación por desempleo): $1.050 \text{ €} \times 70\% = 735 \text{ €/mes}$.
- La prestación será incompatible con cualquier percepción derivada de actividades por cuenta propia o por cuenta ajena, o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración pública.