

**El BOE del 27 de junio ha publicado del 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.**

Una parte del texto que comprende el RD-ley tiene su base en el *II Acuerdo en Defensa del Empleo (II ASDE)*, alcanzado entre los Ministerios de Trabajo y Economía social, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestro país, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), cuyo objetivo es, precisamente, modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el I ASDE, cuya vigencia termina el día 30 de junio de 2020, prorrogando su espíritu pero adaptándolas al momento actual.

Respecto de los ERTE's a 24 de junio, quedaban 1.996.000 de trabajadores acogidos a este sistema; cobrando del Sepe y cuyas cotizaciones están, en su gran mayoría bonificadas por la Seguridad Social.

De ellos, 1,7 millones están en ERTE's de fuerza mayor:

- bien totales con toda la plantilla sin trabajar
- bien parciales, con parte trabajando y parte en el desempleo.

Los otros 290.000 están amparados por ERTE's objetivos, los llamados ETOP. Eso supone que desde el 1 de mayo han salido de los expedientes 1,4 millones de trabajadores.

**Entrando a conocer el Texto del Real Decreto-ley 24/2020, en lo que afecta a las Cooperativas de Trabajo y/o a las personas que en ellas trabajan, nos encontramos:**

- Con la entrada en vigor de este Real Decreto-ley 24/2020, los Expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el **artículo 22** del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. **se mantendrán hasta el 30 de septiembre de 2020.** (Artículo 1.-.)

Las **cooperativas de trabajo** han de tener en cuenta que han de ir reincorporando a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

- Se deberá comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días contados desde la fecha de la renuncia.
- Independientemente de la notificación ya citada, la renuncia por parte de la cooperativa de trabajo al expediente de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.
- En cualquier caso, la cooperativa de trabajo debe saber que tiene que comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto de:
  - a) la totalidad
  - o
  - b) una parte de las personas afectadas, bien en el número de dichas personas 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.
- Hay que también tener en cuenta, que, durante el período de mantenimiento del ERTE, es decir, en todo caso, hasta el 30 de septiembre, las empresas – las cooperativas de trabajo -:
  - No podrán realizar horas extraordinarias,
  - Ni establecer nuevas externalizaciones de la actividad
  - ni concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.
- Esta prohibición podrá ser exceptuada si resulta que las personas reguladas y 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; ¡OJO! EN ESTE CASO la cooperativa debería de informar a la representación legal de las personas trabajadoras- si la hubiera. previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Hay que tener en cuenta que el RD-ley “avisa” que estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- **INTERESANTE.** Los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades que indica el Real Decreto-ley. (es decir que, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, si una empresa tiene que promover un expediente de regulación temporal de empleo, por las causas ETOP, derivadas del COVID-19, se les aplicará el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020)

Así:

- 1.- la tramitación de un ETOP se tendrá que iniciar mientras esté en vigor el ERTE de Fuerza Mayor.
- 2.- si se inicia la tramitación de un ETOP en tanto esté en vigor el ERTE y se aprueba la fecha del ETOP se retrotraerá a la fecha de la finalización del ERTE.
- 3.- los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la **comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.**
  - En el caso de los ETOP resultan de aplicación las prohibiciones citadas anteriormente respecto de los ERTE´s así como las excepciones también indicadas. (Artículo 2.-.)
  - El Real Decreto-ley establece en su Artículo 3.-. medidas extraordinarias para la protección del desempleo.

Así se establece que las medidas previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, (Art.25) en los supuestos de los ERTE´s de los Art.22 y 23, se prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020, debiendo tener en cuenta que el apartado 5, hace referencia a los socios trabajadores de las cooperativas, concretamente establece:

*“En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas a las que se refiere el apartado 2, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado”*

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos y para aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, y que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19, **sus prestaciones por desempleo se extenderá hasta el 31.12.2020.** (Artículo 3)

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado  
COCETA

Calle Virgen de los Peligros, 3 planta 4. Madrid 28013



- El Real Decreto-ley 24/2020, también establece *Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.*, de forma que se exonera de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones siguientes:
  - Las que cuentan con menos de 50 trabajadores tendrán una exoneración decreciente en las cotizaciones de sus empleados del 70%, 60% y 35% en julio, agosto y septiembre, respectivamente.
  - Para las empresas de 50 y más trabajadores, las exoneraciones pasarían a ser del 50%, 40% y 25%, en julio, agosto y septiembre, respectivamente.
- Para que se produzcan las exenciones en la cotización, la empresa ha de solicitarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social, identificando a las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los expedientes de regulación de empleo.
- El Real Decreto-ley 24/2020, establece una limitación para las empresas -tanto mercantiles, como para las demás personas jurídicas- respecto del reparto de dividendos, **de manera que no se podrá proceder a su reparto en el ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo.**

Se establecen excepciones:

- a) Si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social, renunciado a ella.
  - b) Cuando se trate de socios que ejerciten su derecho de separación.
  - c) Cuando se trate de empresas que tuvieran al 29-02-2020 menos de 50 personas trabajadoras, o asimiladas.
- Prosigue la obligación de mantenimiento del Empleo durante SESIS MESES.
  - Se prorrogan los efectos establecidos en los Artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, **hasta el 30 de septiembre**, que básicamente establecen:
    - a) 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 en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. (Artículo 2 RD-l 9/2020)

- b) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas. (Artículo 5, RD-l 9/2020).
- (Artículo 8.- ) 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 artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las consiguientes cuantías:
- a) 100 por cien de las cotizaciones correspondientes al mes de julio.
  - b) 50 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto.
  - c) 25 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre.

**¡OJO!** La exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

- El Artículo 9, regula la Prestación especial por cese de actividad y trabajo por cuenta propia, estableciendo la posibilidad, a partir del 1 de julio 2020, si se estaba percibiendo la prestación especial por cese de actividad, regulado en el Art.17 del Real Decreto-ley 8/2020 de pasar a percibir la prestación por cese de actividad regulada por la Seguridad Social, en su Texto Refundido, siempre que se cumplan los requisitos que solicita.

Además, se 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.**

El plazo máximo de percibo de esta prestación será el 30 de septiembre de 2020.

A partir de dicha fecha, para poder seguir percibiéndola, será necesario acreditar que se cumplen los requisitos previstos en el artículo 330 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social.

**Artículo 330. Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección.**

1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a los trabajadores autónomos en los que concurran los requisitos siguientes:

a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso.

b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338.

c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente comunidad autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina.

d) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.

e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

2. Cuando el trabajador autónomo, tenga a uno o más trabajadores a su cargo y concurra alguna de las causas del artículo 331.1, será requisito previo al cese de actividad el cumplimiento de las garantías, obligaciones y procedimientos regulados en la legislación laboral.

La misma regla será aplicable en el caso del trabajador autónomo profesional que ejerza su actividad profesional conjuntamente con otros, con independencia de que hayan cesado o no el resto de profesionales, **así como en el supuesto de las cooperativas a que hace referencia el artículo 335 cuando se produzca el cese total de la actividad.**

-----

**Artículo 335. Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.**

1. Se considerarán en situación legal de cese de actividad los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

a) Los que hubieren cesado, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo y, por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, perdiendo los derechos económicos derivados directamente de dicha prestación por alguna de las siguientes causas:

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado

COGETA

Calle Virgen de los Peligros, 3 planta 4. Madrid 28013



- 1.º *Por expulsión improcedente de la cooperativa.*
- 2.º *Por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor.*
- 3.º *Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada.*
- 4.º *Por causa de violencia de género, en las socias trabajadoras.*
- 5.º *Por pérdida de licencia administrativa de la cooperativa.*

*b) Los aspirantes a socios en período de prueba que hubieran cesado en la prestación de trabajo durante el mismo por decisión unilateral del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa.*

*2. La declaración de la situación legal de cese de actividad de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado se efectuará con arreglo a las siguientes normas:*

*a) En el supuesto de expulsión del socio será necesaria la notificación del acuerdo de expulsión por parte del Consejo Rector de la cooperativa u órgano de administración correspondiente, indicando su fecha de efectos, y en todo caso el acta de conciliación judicial o la resolución definitiva de la jurisdicción competente que declare expresamente la improcedencia de la expulsión.*

*b) En el caso de cese definitivo o temporal de la actividad por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, en los términos expresados en el artículo 331.1.a). No se exigirá el cierre de establecimiento abierto al público en los casos en los que no cesen la totalidad de los socios trabajadores de la cooperativa de trabajo asociado.*

*Tales causas se acreditarán mediante la aportación, por parte de la sociedad cooperativa, de los documentos a que se refiere el artículo 332.1.a). Asimismo, se deberá acreditar certificación literal del acuerdo de la asamblea general del cese definitivo o temporal de la prestación de trabajo y de actividad de los socios trabajadores.*

*c) En el supuesto de finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.*

*d) En el caso de violencia de género, por la declaración escrita de la solicitante de haber cesado o interrumpido su prestación de trabajo en la sociedad cooperativa, a la que se adjuntará la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género. La declaración ha de contener la fecha a partir de la cual se ha producido el cese o la interrupción.*

*e) En el caso de cese durante el período de prueba será necesaria comunicación del acuerdo de no admisión por parte del Consejo Rector u órgano de administración correspondiente de la cooperativa al aspirante.*

3. No estarán en situación legal de cese de actividad los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que, tras cesar definitivamente en la prestación de trabajo, y por tanto, en la actividad desarrollada en la cooperativa, y haber percibido la prestación por cese de actividad, vuelvan a ingresar en la misma sociedad cooperativa en un plazo de un año, a contar desde el momento en que se extinguió la prestación. Si el socio trabajador reingresa en la misma sociedad cooperativa en el plazo señalado, deberá reintegrar la prestación percibida.

4. Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de cese de actividad deberán solicitar el reconocimiento del derecho a las prestaciones al órgano gestor del artículo 346, salvo lo establecido en el apartado 3 de dicho artículo y hasta el último día del mes siguiente a la declaración de la situación legal de cese de actividad, en los términos expresados en el apartado 2.

En caso de presentar la solicitud fuera del indicado plazo se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general de este título.

- 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
- El Real Decreto-ley 24/2020, reconoce la Prestación extraordinaria de cese de actividad a los Trabajadores de Temporada. (Artículo 10).

**¿Qué se considera trabajadores de temporada?** Según el artículo 10, 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 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.

El Artículo 10, en su apartado 2, establece los requisitos para poder ser perceptor de la Prestación extraordinaria.

Respecto a la cuantía de esta prestación será el equivalente al 70 por ciento 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. (Apartado 3. Art.10)

La prestación 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 el tiempo que se perciba 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.

**¡OJO! Esta prestación será incompatible:**

- a) **con el trabajo por cuenta ajena y con cualquier prestación de Seguridad Social que el beneficiario viniera percibiendo salvo que fuera compatible con el desempeño de la actividad como trabajador por cuenta propia.**
- b) **con el trabajo por cuenta propia cuando los ingresos que se perciban durante el año 2020 superen los 23.275 euros.**
- c) **con las ayudas por paralización de flota.**

La gestión corresponderá a las Mutuas, y, en su caso, al Instituto Social de la Marina.

El reconocimiento de la prestación se podrá solicitar en cualquier momento, durante el periodo comprendido entre la entrada en vigor de la norma y el mes de octubre de 2020.

**A partir del 31 de enero de 2021 se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.** Si la documentación para la comprobación no obrara en poder de las Mutuas, deberán ser las propias personas interesadas las que la remitan:

- Copia del modelo 390 de declaración resumen anual IVA del año 2020.
- Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del cuarto trimestres del año 2020.

**COOPERATIVAS...** A esta Prestación Extraordinaria, tienen derecho 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, siempre que reúnan los requisitos que se han indicado.

- Este Real Decreto-ley 24/2020 recoge la transposición parcial al derecho español de la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas, mediante las Disposiciones finales segunda y cuarta.

Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado  
COCETA

Calle Virgen de los Peligros, 3 planta 4. Madrid 28013



COCETA



COOP



Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado  
COCETA

Calle Virgen de los Peligros, 3 planta 4. Madrid 28013



[confederacion@coceta.coop](mailto:confederacion@coceta.coop)

[www.coceta.coop](http://www.coceta.coop)



@Coopsdetrabajo