

**DOCUMENTOS DEL COMITÉ DE EXPERTOS ECONÓMICOS DE GALICIA
PARA AFRONTAR LA CRISIS PROVOCADA POR EL COVID-19**

DOCUMENTO nº2

4 de mayo de 2020

PROPUESTAS SOBRE EMPLEO

RESUMEN EJECUTIVO

La profunda crisis socioeconómica provocada por la pandemia COVID-19 requiere medidas coordinadas en todos los ámbitos de actuación, y en todo caso, en un marco de previsibilidad y seguridad jurídica; pero también en un escenario de necesario entendimiento entre sindicatos, empresarios y administración pública. La excepcionalidad de la situación actual requiere del dialogo social como factor constitutivo de un imprescindible entendimiento.

En materia de empleo, el ordenamiento jurídico español constituye una base sólida sobre la que asentar los instrumentos que sirvan para dar respuesta eficaz e inmediata a los riesgos del impacto de la crisis sobre el mercado laboral. No obstante, dada la enorme incidencia de la pandemia sobre los niveles de ocupación, es necesario dotar de una mayor flexibilidad a instituciones ya existentes, pero cuya concreción estaba configurada para una situación económica y social previa, desgraciadamente ya no existente.

Por tanto, se hace imprescindible adoptar un conjunto de medidas en el ámbito laboral que, con carácter transitorio y mientras persistan los fuertes efectos de la actual crisis, sirvan como mecanismos para el mantenimiento y la recuperación del empleo, en un marco de protección de los trabajadores y de viabilidad futura de las empresas.

La reanudación de la actividad, lógicamente dependiendo de su esencialidad y afectación como consecuencia de la “nuevas reglas de distanciamiento social”, será gradual y su reactivación lenta y prolongada. La gravedad de la situación actual requiere, con transparencia y coordinación, de una respuesta dotada de instrumentos eficaces.

En este sentido, se propone que se adopten con urgencia un conjunto de medidas.

1ª Desvinculación del ERTE por fuerza mayor del mantenimiento del actual estado de alarma. Lo que debe ser habilitante para la utilización de este instrumento es el impacto sobre el nivel de actividad de las empresas derivado de las medidas de distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de periodos de apertura o cualquier otra restricción para el desarrollo de su actividad. Urge esta adaptación que, por otra parte, incrementaría la seguridad jurídica de las empresas y de sus trabajadores.

2ª La introducción de mecanismos de flexibilidad en la jornada laboral resulta imprescindible para la sostenibilidad del empleo en una situación como la actual, donde los agentes económicos tienen que adoptar decisiones en materia de empleo en un marco de profunda incertidumbre. Por ello, hay que incidir en la extraordinaria relevancia de los acuerdos entre trabajadores y sindicatos, por un lado, y empresarios por otro; así como la empatía mutua que debe presidir dicho escenario.

3ª El impacto presupuestario en las cuentas públicas de la actual crisis es enorme, posiblemente insostenible de prolongarse en el tiempo. Se hace necesario, por tanto, la articulación de mecanismos nuevos y complementarios que incentiven la recuperación del empleo hoy suspendido bajo la protección de los ERTE. La política fiscal no puede permanecer ajena a la profunda crisis actual, particularmente, cuando su impacto lo trasladamos al nivel de ocupación de nuestra economía. Un régimen coordinado de medidas en materia de bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social y deducciones fiscales resulta necesario para incentivar el mantenimiento y la recuperación del empleo, contribuyendo, adicionalmente, a minorar el enorme impacto que la situación actual de desocupación provoca en las cuentas públicas.

4ª La reanudación paulatina de la actividad económica en el ámbito de una crisis sanitaria requiere de la adaptación del entorno. La salud y seguridad laboral de los trabajadores es condición irrenunciable para el bienestar social, evitando retrocesos en el proceso de reactivación. Urge la protocolización de la vuelta a la actividad desde la perspectiva de los riesgos laborales, la adopción de medidas organizativas que fomenten y flexibilicen el teletrabajo e incentiven el desarrollo de planes de formación particularmente activos en el ámbito de las nuevas tecnologías. Sin duda,

es urgente la adecuación de las políticas activas y los planes de formación de las empresas para potenciar las capacidades de los empleados en el contexto de la extensión del teletrabajo. Esa reactivación requerirá de gastos e inversiones necesarias para la adaptación de los centros de actividad a los requerimientos de protección y salud derivados de la pandemia. Esta exigencia debe acompañarse de instrumentos financieros de liquidez adecuados que impidan que tales costes se conviertan en un obstáculo en la reactivación económica.

DOCUMENTOS DEL COMITÉ DE EXPERTOS ECONÓMICOS DE GALICIA PARA AFRONTAR LA CRISIS PROVOCADA POR EL COVID-19

DOCUMENTO nº2

4 de mayo de 2020

PROPUESTAS SOBRE EMPLEO

CONTEXTUALIZACIÓN

La paralización de la economía provocada por el Covid-19, ha tenido un efecto inmediato y muy importante sobre el empleo. Las cifras de paro registrado, afiliaciones a la seguridad social, ocupados, expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs) y prestaciones por cese o reducción de actividad de autónomos desde que se inició la pandemia, y aún sin cerrar las cifras del actual mes de abril, así lo atestiguan (Vid. ANEXO).

Las implicaciones socioeconómicas derivadas de la pandemia Covid-19 han sido especialmente relevantes en el ámbito laboral. Por ello, son necesarias medidas urgentes que, de forma parcial y con carácter temporal, adapten el marco normativo vigente con el fin último de garantizar el mantenimiento del empleo y la viabilidad futura, en términos de liquidez y solvencia, de las empresas. Además, debe tenerse en cuenta que las medidas en el ámbito laboral forman parte de un conjunto, necesariamente coordinado; no pueden idearse al margen y con desconocimiento de las adoptadas en otros ámbitos, como lo constituyen el marco financiero y fiscal, desde cuya perspectiva de liquidez este Comité ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse.

En este sentido, consideramos relevante establecer unos principios básicos que deben regir la propuesta, aprobación y articulación de las medidas a tomar en el ámbito laboral:

Consenso y diálogo social

A la hora de afrontar la profunda crisis económica y laboral a la que nos ha empujado la crisis del COVID19 es fundamental reforzar y priorizar el acuerdo entre sindicatos, empresarios y administración. La conflictividad y el desacuerdo complicarían sobremanera la normalización de la actividad económica. La

excepcionalidad de la situación actual requiere del dialogo social como factor constitutivo de un imprescindible entendimiento.

Urgencia, previsibilidad y seguridad jurídica

Las medidas propuestas requieren ser implementadas urgentemente, a fin de dar previsibilidad y seguridad a los agentes económicos ante el proceso de desescalada de las restricciones impuestas a la actividad económica. Deben tener en cuenta el calendario, aunque sea en grado tentativo, del proceso de reapertura y de los condicionantes asociados al mismo, limitantes por las necesarias reglas de distanciamiento social. Han de estar correlacionadas con el marco socioeconómico actual y basarse exclusivamente en los hitos económicos asociados a él. Finalmente, y aun siendo conscientes de lo excepcional de la situación, las decisiones tomadas deben garantizar la necesaria certeza y seguridad jurídica a los agentes implicados. La imprevisibilidad, incertidumbre y la inseguridad jurídica pueden derivar en decisiones precipitadas por parte de las empresas y, en el peor de los casos, erróneas desde una perspectiva económica, en términos de mantenimiento del empleo, de solvencia y supervivencia de los operadores económicos y de coste presupuestario para las administraciones públicas.

Parcialidad de la reforma

Las propuestas realizadas suponen una modificación parcial del marco normativo actual, porque consideramos que el Derecho del Trabajo contiene sólidas instituciones que no necesitan ser reformadas en su esencia, sino solo moduladas para que puedan servir de herramienta eficaz al fin último que perseguimos.

Temporalidad

Se trata de medidas a implementar con carácter temporal, puesto que es previsible y deseable que la crisis que atravesamos sea, igualmente, temporal y lo más corta posible en el tiempo; siempre y cuando que se implementen medidas imprescindibles como las contenidas en el presente documento.

Reconocimiento y adecuación a la nueva “realidad” socioeconómica

Los agentes económicos no volverán a su normalidad económica durante un prolongado período de tiempo. Los que no han resultado directamente impactados, total o parcialmente, por una obligada paralización de sus actividades, se han visto afectados, igualmente, en su volumen de facturación, como consecuencia de las normas de confinamiento social o la caída severa de la demanda interna y externa. La reanudación de la actividad será gradual. El marco jurídico que tiene regular el mercado laboral debe adaptarse con la flexibilidad suficiente a esa nueva realidad, que será cambiante y no se puede prever con certeza.

Delimitación del ámbito subjetivo para las medidas propuestas

La escasez de recursos, así como el fuerte impacto de la crisis Covid-19, obliga a discriminar el ámbito subjetivo de algunas de las medidas que se adopten al respecto. Sin obviar las implicaciones sobre el conjunto de la economía, es necesario identificar aquellos destinatarios o beneficiarios de las medidas. En coherencia con el alcance subjetivo previamente definido por este Comité en el Documento correspondiente a las medidas de liquidez, y sin perjuicio de la particularización de alguna de ellas a ámbitos más generales o concretos, mantenemos la doble delimitación de las empresas que se consideran directa y significativamente afectadas:

- Primero, empresas y actividades que hayan resultado directamente afectadas por las “medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales” (actividades no esenciales definidas por el art. 10 del RD 463/2020, 14 de marzo).
- Segundo, aquellas otras a cuyo volumen de operaciones desde el inicio del período en el que se han aplicado las medidas de contención anteriormente referenciadas y el momento de solicitud y aplicación de la medida hubiese disminuido más de un 35% respecto del mismo período del ejercicio anterior¹, como consecuencia directa de la crisis provocada por el Covid-19. En caso de inicio de actividad, se tomará el período equivalente, inmediatamente anterior, al inicio periodo afectado por la aplicación de las medidas de contención.

Necesidad de establecer mecanismos que incentiven el mantenimiento del empleo
La utilización masiva de los ERTes en su configuración actual provoca un fuerte impacto en términos de coste presupuestario para el Estado². A fin de atenuar este

¹ La fijación del porcentaje trae causa, por una parte, de la necesidad de limitar estas medidas a aquellas empresas y actividades que hayan resultado severamente afectadas por la crisis del COVID-19, y por otra, de los porcentajes fijados por países de nuestro entorno en casos similares como Portugal e Italia. En el primer caso, el porcentaje de reducción del volumen de operaciones en el trimestre inmediatamente anterior al período en que debiera procederse al ingreso del impuesto es del 20%; mientras que en Italia el porcentaje es de un 50% de reducción en volumen de operaciones del mismo periodo del ejercicio anterior para empresas con volumen de operaciones superior a 50 millones de euros, y de un porcentaje de reducción del 33% para empresas con volumen de operaciones inferior a 50 millones de euros.

² La configuración actual de los mecanismos de regulación temporal de empleo (ERTE), tanto por fuerza mayor (FM) como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) provoca que el Estado asuma el coste asociado a las prestaciones por desempleo de los trabajadores. Este coste asciende, con carácter general, al 70% de la base de cotización durante los seis primeros meses, y al 50% de la base de cotización a partir del séptimo mes, siempre que dichas cuantías no excedan de los máximos establecidos. Adicionalmente, en el

deterioro, se deberían impulsar mecanismos que incentiven el mantenimiento de empleo y disuadan a las empresas de acogerse a estos instrumentos de regulación temporal o incentiven una recuperación anticipada. Estos mecanismos podrían revestir la forma de bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores cuyo desempeño haya cesado completamente como consecuencia de la pérdida de actividad por la crisis del Covid-19, o bien de deducciones fiscales en la cuota del IRPF o del Impuesto sobre Sociedades.

Corresponsabilidad

La dimensión de la crisis socioeconómica derivada del Covid-19 requiere del compromiso y la implicación de todos en las medidas que se están articulando para su superación. La magnitud de los efectos en el ámbito laboral hace necesario un esfuerzo adicional del que deben ser corresponsables todas las partes implicadas, administraciones, empresas y trabajadores.

PROPUESTAS

Propuestas sobre ERTES y prestaciones a Autónomos

1. Extensión del ERTE de Fuerza Mayor (FM) al período de afectación empresarial por la crisis del Covid-19. Se propone la extensión del ERTE FM regulado en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020 en tanto en cuanto la actividad de la empresa siga afectada por las medidas de distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de periodos de apertura o cualquier otra limitación de actividad, ya sea por aplicación de normas estatales o autonómicas, que tenga por objeto garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de los consumidores y usuario. En este sentido, se propone la modificación de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 9/2020 reguladora de la limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas previstas en el artículo 22 del Real

caso de ERTE por causa de fuerza mayor, el Estado deja de percibir adicionalmente el 100% de las cotizaciones sociales a cargo de la empresa, si la empresa tiene menos de 50 empleados, o el 75% si tiene 50 empleados o más. Por último, el Estado deja de recaudar el IRPF vinculado a la diferencia entre los salarios dejados de percibir por el trabajador y las prestaciones por desempleo.

Por su parte, la empresa asume el coste del 25% de las cotizaciones si tiene 50 o más trabajadores, en los casos de fuerza mayor, o el 100% de las cotizaciones, en caso de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. En consecuencia, no soporta el salario de los trabajadores afectados y el 100%, el 75% o el 0% de las cotizaciones sociales, en función del número de empleados y el tipo de ERTE solicitado

Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo con el fin de precisar que la duración los mismos se extenderá mientras se mantenga la situación del Covid-19, y, en particular, mientras la actividad de las empresas siga sometida a medidas de distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de periodos de apertura o cualquier otra limitación de actividad, ya sea por aplicación de normas estatales o autonómicas, que tenga por objeto garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de los consumidores y usuarios.

Se desaconseja la supresión de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 9/2020 como instrumento jurídico para dar continuidad al ERTE FM, ya que esta alternativa podría introducir cierta inseguridad jurídica respecto de la eficacia temporal del propio ERTE y, adicionalmente, de la concurrencia de las propias circunstancias del artículo 22 del Real Decreto Ley 22/2020.

Adicionalmente, se podría establecer un límite máximo en línea con lo articulado en los países de nuestro entorno, como Alemania (12 meses), Portugal (6 meses), Rusia (6 meses), Reino Unido (4 meses), Holanda (3 meses) y Austria (3 meses), que establecen períodos máximos de duración de estos instrumentos de regulación temporal de empleo, lo que redundaría en una mayor previsibilidad y seguridad jurídica de empresa y trabajador.

2. Modificación de las condiciones para aplicar la bonificación a las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa previstas en el artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020 para ERTEs FM.

Se propone suprimir la diferenciación de los porcentajes de bonificación previstos en el artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020 para las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa vinculados al número de empleados, de tal forma que la bonificación del 100% de las cotizaciones se extienda a todos los agentes económicos que hayan solicitado un ERTE FM.

3. Extensión de las bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa previstas en el artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020 a los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP).

Se propone que el artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020, por el que se establecen medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el Covid-19, extienda sus efectos a los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas y productivas regulados en el artículo 23 del referido Real Decreto Ley 8/2020, si bien graduando los porcentajes aplicables en concepto de bonificación en función de nivel de afectación de la actividad por la crisis del Covid-19.

En este sentido, la bonificación del 100% de las cuotas sería aplicable a aquellas empresas cuyo volumen de operaciones desde el inicio del período en el que se hayan

aplicado las medidas de contención y hasta el momento de solicitud y aplicación de la medida hubiese disminuido más de un 35% respecto del mismo período del ejercicio anterior, como consecuencia directa de la crisis provocada por el Covid-19. Para el resto de las empresas, se aplicaría una bonificación del 50%. Se extendería mientras el ERTE ETOP estuviese vigente.

4. Mantenimiento de la prestación por desempleo durante la vigencia del ERTE.

El artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020 contiene medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo aplicables tanto a los ERTEs FM como a los ETOP. Estas medidas extraordinarias consisten, básicamente, en el reconocimiento de la prestación por desempleo a los trabajadores afectados por el ERTE, aunque carezcan del período de ocupación cotizado mínimo para su reconocimiento, y en que no compute el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo que deriva de estas circunstancias extraordinarias a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

En la medida en que se proceda a la modificación de la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 9/2020, los efectos temporales del ERTE FM se extienden automáticamente al período durante el cual se mantenga la situación extraordinaria derivada del Covid-19 y, en particular, mientras la actividad de las empresas siga sometida a medidas de distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de períodos de apertura o cualquier otra limitación de actividad, ya sea por aplicación de normas estatales o autonómicas, que tenga por objeto garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de los consumidores y usuarios. Por tanto, no procedería ninguna modificación del artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020. Así mismo, estas medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo deben mantenerse, igualmente, para aquellos ERTEs ETOP que sucedan a los actuales ERTEs por FM.

5. Flexibilizar la obligación establecida por la disposición adicional 6ª del Real Decreto Ley 8/2020, de salvaguarda del empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad. Esta flexibilización debe producirse para aquellos supuestos en los que esta salvaguarda conlleve un impacto económico negativo para la empresa, asimilable al que se trataba de evitar con las medidas extraordinarias en el ámbito laboral del RD 8/2020. De forma particular cuando obligue a mantener de forma artificial el nivel de empleo en ausencia de una demanda que lo justifique, mientras la actividad siga sometida a medidas de distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de períodos de apertura o cualquier otra limitación de actividad, ya sea por aplicación de normas estatales o autonómicas, que tenga por objeto garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de los consumidores y usuarios.

6. Seguridad jurídica en los ERTes de fuerza mayor aprobados mediante silencio administrativo. Con la finalidad de garantizar la seguridad jurídica de las empresas con un ERTE por FM, la causalidad de los ERTes deberá entenderse convalidada por una resolución administrativa, expresa o tácita, de la autoridad laboral. Y ello, sin perjuicio de los controles o planes de actuación que correspondan para velar por el adecuado cumplimiento de la normativa.

7. Prórroga de las prestaciones extraordinarias por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

El proceso de reapertura de la economía no implicará una vuelta a la situación previa al inicio de esta crisis, sino que la recuperación económica será gradual. En correspondencia con la medida propuesta para la extensión de los ERTes por causa de fuerza mayor al período de desescalada, deben prorrogarse las prestaciones extraordinarias por cese de actividad contempladas actualmente para los trabajadores autónomos, mientras la actividad siga sometida a medidas de distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de periodos de apertura o cualquier otra limitación de actividad, ya sea por aplicación de normas estatales o autonómicas, que tenga por objeto garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de los consumidores y usuarios.

Medidas de flexibilidad orientadas a la sostenibilidad del empleo

8. Flexibilización de las reglas de distribución irregular de la jornada para las empresas cuya actividad se haya visto directa y significativamente afectadas por la crisis del Covid-19. El nuevo marco en que se desarrollarán las actividades económicas en el futuro inmediato (reglas de distanciamiento social, protocolos de seguridad y salud, dificultades en la conciliación de la vida familiar, etc.) exige introducir mecanismos que, fomentando el mantenimiento de empleo, flexibilicen la regulación de la distribución irregular de la jornada más allá de lo establecido por el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. De acuerdo con lo anterior, se propone que, con vigencia temporal para los años 2020 y 2021, las empresas directa y significativamente afectadas por las crisis del Covid-19, en los términos definidos en el apartado de contextualización, puedan, en defecto de pacto, distribuir irregularmente hasta el 40% de la jornada de trabajo semanal, siempre que dicha jornada se adecúe al límite establecido en el artículo 34 ET computada en el período de referencia de 4 meses recogido en el artículo 16 de la Directiva 2003/88/CE. Las horas de descanso que correspondan como consecuencia de los incrementos de jornada puedan ser usadas para atender a las necesidades personales o de conciliación de los trabajadores afectados, bien en medias jornadas o en jornadas

completas, en fechas propuestas por el trabajador y aprobadas por la empresa, si el disfrute de los descansos no es incompatible con las necesidades organizativas.

Con arreglo a la mencionada disposición comunitaria, dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

9. Flexibilización del período de vacaciones anuales para las empresas cuya actividad y u organización de la jornada laboral se haya visto afectada por la crisis del Covid-19.

Con el objetivo de fomentar el mantenimiento de empleo, y en la misma línea de lo expuesto para la flexibilización de la distribución irregular de la jornada, se propone que los años 2020 y 2021, las empresas afectadas por la crisis del Covid-19 **puedan suscribir acuerdos** para que el disfrute de las vacaciones de la plantilla coincida con los periodos de menor actividad.

En este sentido, se propone que, con vigencia temporal para los años 2020 y 2021, las empresas afectadas por la crisis del Covid-19 y los trabajadores puedan acordar, de forma excepcional, sustituir períodos de disfrute de vacaciones anuales por períodos de suspensión de la actividad como consecuencia de medidas de distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de periodos de apertura o cualquier otra limitación que impida total o parcialmente actividad. Cabe señalar en este punto que en Francia e Italia se han aprobado medidas similares.

Incentivos a la incorporación o mantenimiento de trabajadores sujetos a ERTE

Resulta fundamental incentivar la normalización de la situación laboral de los trabajadores sujetos a ERTE. Con ese fin, el Comité de expertos recomienda la aplicación de las dos siguientes medidas de incentivo

10. Bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa correspondientes a trabajadores de empresas afectadas por la causa de fuerza mayor prevista en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020 que no hubieran promovido un ERTE FM ni ETOP o habiéndose acogido, desistan de su solicitud.

Con el fin de incentivar el mantenimiento de empleo y aliviar el impacto presupuestario de los ERTes, se propone que aquellas empresas que, al amparo de lo

previsto en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, hubieran podido suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada, al estar afectadas por la causa de fuerza mayor definida en dicho precepto, y no hubieran solicitado un ERTE FM o ETOP, tendrán derecho a la exoneración de la cuota empresarial del artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo. Esta bonificación sería de aplicación en tanto en cuanto la actividad de las empresas siga sometida a medidas de distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de periodos de apertura o cualquier otra limitación de actividad, ya sea por aplicación de normas estatales o autonómicas, que tenga por objeto garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de los consumidores y usuarios, y sólo respecto de los trabajadores que efectivamente hayan cesado completamente en su actividad como consecuencia de la pérdida de actividad derivada del Covid-19.

Esta medida sería de aplicación igualmente a:

- aquellas empresas que habiendo solicitado y obtenido resolución de la autoridad laboral constatando la existencia de FM al amparo de lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, no promuevan con posterioridad, y durante todo el año 2020, un ERTE ETOP; y
- aquellas empresas que, habiendo promovido un ERTE FM y otro posterior por causas ETOP, desistan expresamente de la aplicación de este último una vez finalizada la situación de FM.

11. En este marco de reanudación de actividad con fuerte incertidumbre, y como mecanismo complementario a la distribución irregular de la jornada, se propone la introducción de mecanismos de política fiscal que fomenten el mantenimiento del empleo a través de la reducción del coste de personal en supuestos de subactividad. Este mecanismo revestiría la forma de deducción en la cuota del IRPF del empresario individual, o del Impuesto sobre Sociedades de la entidad, del 35% de los gastos de personal que se correspondiesen a horas retribuidas y no trabajadas como consecuencia de la situación de subactividad que se produjese por el distanciamiento social, limitaciones de afluencia o de periodos de apertura o cualquier otra limitación de actividad, ya sea por aplicación de normas estatales o autonómicas, que tenga por objeto garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y de los consumidores y usuarios. **En consecuencia, se propone la introducción de nuevo artículo 37 bis Ley 27/2014, de 27 de noviembre reguladora del Impuesto sobre Sociedades.**³

³ Artículo 37 bis. Deducciones para el fomento del mantenimiento de empleo en empresas afectadas por la crisis del COVID 19

Las entidades que hubieran resultado directa y significativamente afectadas por la crisis del COVID 19 podrán aplicar una deducción en la cuota del Impuesto del 35% de los gastos de personal devengados en el período impositivo que se correspondan con las horas de la jornada de trabajo

Medidas en el marco laboral vinculadas a la liquidez de las empresas

12. Extender la moratoria prevista en el artículo 34 del Real Decreto-ley 11/2020, a las cotizaciones sociales a la Seguridad Social correspondientes a los meses de agosto a diciembre de 2020.

El artículo 34 del Real Decreto Ley 11/2020 habilita a la Tesorería General de la Seguridad Social para otorgar una moratoria de 6 meses a las empresas que lo soliciten y cumplan los requisitos y condiciones establecidos por la Orden Ministerial 371/2020, de 24 de abril para el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social cuyo período de devengo esté comprendido entre los meses de abril y junio de 2020. En el caso de trabajadores por cuenta propia, esta moratoria aplicaría para los períodos comprendidos entre mayo y julio de 2020 siempre que las actividades que realicen no se hayan suspendido con ocasión del estado de alarma.

Teniendo en cuenta que el impacto de la crisis del Covid-19 se extenderá más allá de los meses de abril y julio de 2020, y que la referida Orden Ministerial ha restringido excesivamente el ámbito subjetivo de las empresas y autónomos que pueden hacer uso de esta opción, se propone: por una parte, extender la moratoria al pago de las cuotas que se devenguen en los períodos de julio y diciembre de 2020 para empresas y en los períodos de agosto y diciembre de 2020 para trabajadores por cuenta propia; y por otra, ampliar el ámbito subjetivo de empresas y autónomos a aquellas que figuran en el apartado de contextualización del documento.

ordinaria contratada en las que los trabajadores no hayan podido trabajar efectivamente como consecuencia de períodos de subactividad.

A estos efectos, se consideran entidades directa y significativamente afectadas por la crisis del COVID 19 las siguientes:

- a. aquellas a las que hayan resultado de aplicación las medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativos, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales definidas por el art. 10 del RD 463/2020, 14 de marzo por el que se decreta el estado de alarma; y*
- b. aquellas cuyo volumen de operaciones habido desde el inicio del período en el que se han aplicado las medidas de contención anteriormente referenciadas hasta el momento de solicitud y aplicación de las medidas hubiese disminuido más de un 35% respecto del mismo período del ejercicio anterior como consecuencia de la crisis provocada por el COVID 19. En caso de inicio de actividad se tomará el período equivalente, inmediatamente anterior, al inicio periodo afectado por la aplicación de las medidas de contención.*

Igualmente, se consideran períodos de subactividad aquellos durante los cuales la entidad no haya podido desarrollar su actividad con normalidad como consecuencia de las medidas de contención y distanciamiento social adoptadas por el Estado, las Comunidades Autónomas o las Corporaciones Locales durante las fases de desescalada derivadas de la crisis del COVID 19.

13. Extender el aplazamiento de las deudas con la Seguridad Social regulado en el artículo 35 del Real Decreto Ley 11/2020 a los meses de julio a diciembre de 2020.

El artículo 35 del Real Decreto Ley 11/2020 regula el aplazamiento del pago de deudas con la Seguridad Social para empresas y trabajadores por cuenta propia incluidos en cualquier régimen de la Seguridad social, siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor, cuyo plazo reglamentario de ingreso tenga lugar entre los meses de abril y junio de 2020, siendo de aplicación un interés del 0,5%.

En los mismos términos expuestos en la medida anterior, se propone la extensión de dicha la medida contenida en el artículo 35 del referido Real Decreto Ley 11/2020 al pago de las deudas con la Seguridad Social cuyo plazo reglamentario de ingreso se produzca en los meses de agosto a diciembre de 2020.

Países de nuestro entorno como Alemania, Francia, Italia, Portugal, Bélgica, Polonia y Japón han establecido mecanismos de diferimiento de pago de las cuotas de Seguridad Social con ocasión de la crisis del Covid-19.

14. Establecer líneas de financiación a las empresas relacionadas con los gastos e inversiones necesarias para adaptar los centros de actividad a las exigencias marcadas en los nuevos protocolos de seguridad para el desarrollo de actividades económicas (medida ya incluida en el punto 19 del documento de liquidez).

Esta medida estaría destinada a pequeñas y medianas empresas para acometer los gastos e inversiones iniciales en los centros de actividad necesarias para adaptarse a las exigencias marcadas por los protocolos de seguridad, a fin de dar cumplimiento a las medidas de distanciamiento social.

Medidas de salud y seguridad laboral asociadas al Covid-19

La salud y seguridad laboral de los trabajadores es prioritario y fundamental para el bienestar social y la salud pública, pero también para que no se produzcan pasos atrás en el proceso de reactivación económica.

15. Evaluación de los riesgos laborales ligados al Covid-19 y protocolos de vuelta a la actividad. Las empresas deben preparar, con carácter previo al inicio de la actividad, una evaluación de los riesgos laborales ligados al Covid-19. En concreto, queremos incidir en la obligación de definición e implementación de forma generalizada de los protocolos de vuelta a la actividad.

En este sentido, se recomienda la utilización de las guías y recomendaciones sectoriales elaborados por el ISSGA (Instituto Galego de Seguridade e Saúde laboral) u otra entidad similar de ámbito nacional, para la elaboración del protocolo de empresa. En ausencia de guía sectorial o específica de actividad, el ISSGA debería poner a disposición de las organizaciones una línea de asesoramiento de referencia

para la elaboración de su protocolo y posterior adaptación a las circunstancias de la empresa. Dada la relevancia de este protocolo en el aseguramiento de la estabilidad en la vuelta a la actividad, se considera fundamental el acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores para su aplicación con el grado máximo de eficacia.

16. Implementación de medidas organizativas específicas para la protección de la empresa frente al riesgo de rebrote del COVID 19. Con la intención de evitar que se produzca un rebrote del COVID19 localizado en uno o varios centros de trabajo de una empresa, con el riesgo de paralización de actividad que ello supondría, se recomiendan las siguientes acciones específicas sujetas al criterio de proporcionalidad y factibilidad indicado en el artículo 5 del RD 8/2020:

- Prorrogar el carácter preferente del trabajo a distancia hasta la completa normalización de la actividad de las empresas. Para ello es necesario que la empresa acometa las acciones formativas necesarias según se indica en un apartado posterior.
- Acelerar la extensión del acceso a plataformas de videoconferencia en todas las áreas de la empresa para sustituir reuniones presenciales, visitas de empleados de otros centros de trabajo, de la misma u otra empresa o viajes de negocios; analizar la realización de actividades formativas internas y externas; limitar la asistencia a ferias comerciales o eventos sectoriales a un solo empleado por empresa. Finalmente, en el caso de tener que mantener reuniones presenciales dentro o fuera de la empresa, así como actividades de formación presencial, se aplicarán medidas de limitación de aforo e higiene sin excepción.

Medidas sobre políticas activas de empleo y fomento y formación para el teletrabajo

Las soluciones que se aborden para minimizar el impacto de COVID-19 deben tener vocación estructural dado que no se prevé una solución permanente a corto plazo. En un entorno en el que la alternancia en el mundo digital y mundo físico va a ser constante y no siempre voluntaria, debemos permitir con facilidad el flujo de lo presencial a lo digital y viceversa.

17. Adecuación urgente de las políticas activas y los planes de formación de las empresas para potenciar las capacidades de los empleados en el contexto de la extensión del teletrabajo. La financiación de esta reorientación podría proceder de varias fuentes complementarias: una enmienda al proyecto de ley por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, que evite la desafectación de la cuota de formación 2020; mecanismos de flexibilidad presupuestaria que podrían permitir la aplicación de fondos de la propia comunidad autónoma; y anticipación de fondos para ejercicios

2021 o posteriores con aplicabilidad en el ejercicio actual. **Adicionalmente, resulta preciso flexibilizar las políticas de formación profesional dual.** En particular: *reprogramar durante el verano y no suspender las prácticas en empresa, potenciar las estancias internacionales de los alumnos de dual, a cargo de la empresa, ante la bajada de la actividad productiva en España, y potenciar las prácticas en empresa de los profesores de dual.*

18. Incentivo a las inversiones y formación para el teletrabajo.

Con el fin de fomentar la figura del teletrabajo, se propone introducir un nuevo supuesto de exención en el artículo 42 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de forma que se consideren rendimientos de trabajo exentos la entrega gratuita a los trabajadores en activo de equipos informáticos y demás dispositivos que sean utilizados por aquellos en la prestación de la actividad laboral por medios telemáticos. Se propone igualmente introducir una modificación en el artículo 42 de la Ley de 35/2006, de 28 de noviembre, reguladora del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de forma que no se consideren retribución en especie las cantidades destinadas a la capacitación del personal empleado en el uso de equipos informáticos, dispositivos y demás herramientas informáticas que sean utilizados por los trabajadores en la prestación de la actividad laboral por medios telemáticos. Finalmente, se propone introducir un nuevo artículo 38 bis en la Ley 27/2014, de 28 de noviembre, reguladora del Impuesto sobre Sociedades por la que se establezca un nuevo supuesto de deducción en la cuota del Impuesto sobre Sociedades del 25% de las cantidades destinadas a la capacitación del personal empleado en el uso de equipos informáticos, dispositivos y demás herramientas informáticas que sean utilizados por los trabajadores en la prestación de la actividad laboral por medios telemáticos.

ANEXO DE DATOS

Paro registrado:

	Marzo 2020	Febrero 2020	Marzo 2019	Diferencia Marzo 20 / Febrero 20			Diferencia Marzo 20 / Marzo 19		
				Número	Variación	Estructura	Número	Variación	Estructura
A Coruña	69.405	66.516	67.394	2.889	4,34%	35,01%	2.011	2,98%	55,25%
Lugo	17.053	16.265	16.352	788	4,84%	9,55%	701	4,29%	19,26%
Ourense	19.322	18.397	19.265	925	5,03%	11,21%	57	0,30%	1,57%
Pontevedra	68.701	65.051	67.830	3.650	5,61%	44,23%	871	1,28%	23,93%
GALICIA	174.481	166.229	170.841	8.252	4,96%	100,00%	3.640	2,13%	100,00%

Fuente: IGE

Afiliaciones a la seguridad social (último día mes):

	Marzo 2020	Febrero 2020	Marzo 2019	Diferencia Marzo 20 / Febrero 20			Diferencia Marzo 20 / Marzo 19		
				Número	Variación	Estructura	Número	Variación	Estructura
A Coruña	421.433	434.999	432.606	-13.566	-3,12%	41,93%	-11.173	-2,58%	42,09%
Lugo	118.961	121.229	121.700	-2.268	-1,87%	7,01%	-2.739	-2,25%	10,32%
Ourense	99.559	102.172	101.444	-2.613	-2,56%	8,08%	-1.885	-1,86%	7,10%
Pontevedra	340.116	354.022	350.863	-13.906	-3,93%	42,98%	-10.747	-3,06%	40,49%
GALICIA	980.069	1.012.422	1.006.613	-32.353	-3,20%	100,00%	-26.544	-2,64%	100,00%

Fuente: IGE

Ocupados Encuesta de Población Activa (EPA):

	1º TRIM 2020	4º TRIM 2020	1º TRIM 2019	Diferencia 1º T 20 / 4º T 19			Diferencia 1º T 20 / 1º T Marzo 19		
				Número	Variación	Estructura	Número	Variación	Estructura
A Coruña	464.100	476.500	475.300	-12.400	-2,60%		-11.200	-2,36%	
Lugo	134.900	135.900	131.900	-1.000	-0,74%		3.000	2,27%	
Ourense	112.000	112.200	110.100	-200	-0,18%		1.900	1,73%	
Pontevedra	372.000	371.300	362.900	700	0,19%		9.100	2,51%	
GALICIA	1.083.000	1.095.900	1.080.200	-12.900	-1,18%		2.800	0,26%	

Fuente: IGE

ERTEs:

	Expedientes	Trabajadores afectados	% Afiliación SS.
A Coruña	13.804	64.992	15,42%
Lugo	4.116	15.299	12,86%
Ourense	4.229	17.822	17,90%
Pontevedra	12.480	79.767	23,45%
Serv. Centrais	1.028	20.391	
Estatal	-	32.397	
GALICIA	35.657	230.668	23,54%

Prestaciones Autónomas:

	Prestaciones Reconocidas			Solicitudes Desfavorables			Solicitudes TOTALES			Total Afiliados	% Solicitudes sobre total Autonomos
	Por Cese de Actividad	Por Bajada de Ingresos	Total	Por Cese de Actividad	Por Bajada de Ingresos	Total	Por Cese de Actividad	Por Bajada de Ingresos	Total		
A Coruña	16.498	4.520	21.018	155	42	197	16.653	4.562	21.215	82.768	25,63%
Lugo	4.866	1.426	6.292	47	10	57	4.913	1.436	6.349	31.113	20,41%
Ourense	4.636	1.386	6.022	34	12	46	4.670	1.398	6.068	23.817	25,48%
Pontevedra	13.463	4.094	17.557	190	41	231	13.653	4.135	17.788	66.162	26,89%
GALICIA	39.463	11.426	50.889	426	105	531	39.889	11.531	51.420	203.860	25,22%
ESTADO	554.055	222.922	776.977	15.575	3.856	19.431	569.630	226.778	796.408	3.135.135	25,40%