

medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

Real Decreto-Ley 24/2020

En el BOE del 27 de junio se ha publicado el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio de 2020, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, que recoge, entre otras cuestiones, el II acuerdo social suscrito entre Gobierno y agentes sociales el pasado jueves, con entrada en vigor el mismo día de su publicación.

A continuación destacamos las claves principales en el ámbito laboral para las empresas:

1.- ERTes Covid de fuerza mayor: prórroga hasta el 30 de septiembre y programa de exoneraciones a la seguridad social.

La normativa prorroga los ERTes de Fuerza Mayor actualmente vigentes como máximo hasta el 30 de septiembre, aunque las empresas deberán ir reincorporando a los trabajadores afectados conforme su actividad lo permita, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Ya no es posible tramitar nuevos ERTes de Fuerza Mayor al amparo del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, es decir ERTes Covid. Ahora bien, de producirse nuevas restricciones o medidas de contención a partir del 1 de julio las empresas afectadas podrán recurrir a la tramitación de un ERTE de Fuerza Mayor "ordinario" al amparo de lo dispuesto en el art. 47.3 del Estatuto de los Trabajadores (aplicando los trámites y previsiones del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre).

Las empresas pueden renunciar al ERTE de Fuerza Mayor total y deberán comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde dicha renuncia. Igualmente deberán comunicar al SEPE cualquier variación en las medidas inicialmente aplicables

Respecto del programa de exoneraciones de las cuotas empresariales:

Para los **ERTEs Covid de Fuerza Mayor totales** se modifica la exoneración de las cuotas empresariales durante el periodo de julio a septiembre:

Plantilla a 29/2/20	Julio	Agosto	Septiembre
< 50 trabajadores	70%	60%	35%
50 trabajadores o +	50%	40%	25%

Para los **ERTEs Covid de Fuerza Mayor parciales** es también necesaria la solicitud de la empresa ante la TGSS, mediante declaración responsable, por cada CCC y mes de devengo:

- a) respecto de los trabajadores que reinicien su actividad a partir del 1 de julio (o que la hayan reiniciado antes)

	Plantilla a 29/2/20	Julio	Agosto	Septiembre
reducción	< 50 trabajadores	60%	60%	60%
reducción	50 trabajadores o +	40%	40%	40%

- b) respecto de los trabajadores que continúen con sus contratos suspendidos a partir del 1 de julio

	Plantilla a 29/2/20	Julio	Agosto	Septiembre
suspensión	< 50 trabajadores	35%	35%	35%
suspensión	50 trabajadores o +	25%	25%	25%

Respecto de **ERTES por Fuerza Mayor tramitados a partir del 1 de julio como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención**:

Plantilla a 29/2/20	Periodo
< 50 trabajadores	80% durante el periodo de cierre y como máximo hasta 30 de septiembre
50 trabajadores o +	60% durante el periodo de cierre y como máximo hasta 30 de septiembre

2.- ERTes Covid ETOP y programa de exoneraciones a la seguridad social.

Los ERTes por fuerza mayor no se van a reconvertir automáticamente en ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ETOP), pero la norma permite que los ERTes ETOP iniciados tras su entrada en vigor y hasta el 30 de septiembre, al margen de aplicárseles el art. 23 RD-ley 8/20 (plazos y trámites más

ágiles), se puedan negociar mientras esté vigente un ERTE de Fuerza Mayor y que cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE de Fuerza Mayor sus efectos se retrotraigan a la fecha de finalización del ERTE Fuerza Mayor.

Respecto de los ERTEs Covid ETOP que se tramiten, la empresa deberá formular la solicitud colectiva de prestaciones de desempleo en nombre de sus trabajadores.

Además y por primera vez se regula **un programa de exoneraciones a la seguridad**, equiparándolo al ERTE Covid por Fuerza Mayor, que aplica tanto a ERTEs Covid ETOP anteriores como posteriores a la norma, siendo también necesaria la solicitud de la empresa ante la TGSS, mediante declaración responsable, por cada CCC y mes de devengo:

- a) respecto de los trabajadores que reinicien su actividad a partir del 1 de julio (o que la hayan reiniciado antes)

	Plantilla a 29/2/20	<u>Julio</u>	<u>Agosto</u>	<u>Septiembre</u>
reducción	< 50 trabajadores	60%	60%	60%
reducción	50 trabajadores o +	40%	40%	40%

- b) respecto de los trabajadores que continúen con sus contratos suspendidos a partir del 1 de julio

	Plantilla a 29/2/20	<u>Julio</u>	<u>Agosto</u>	<u>Septiembre</u>
suspensión	< 50 trabajadores	35%	35%	35%
suspensión	50 trabajadores o +	25%	25%	25%

3.- Prohibición de horas extras, contratación y subcontratación en centros afectados por un ERTE Covid

Las empresas que tengan vigente un ERTE Covid, tanto de fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en un centro de trabajo no podrán realizar nuevas contrataciones ni concertar nuevas externalizaciones para dicho centro, quedando también prohibida la realización de horas extraordinarias en el mismo. La normativa persigue que en tales centros dichas nuevas necesidades sean atendidas por el personal afectado por el ERTE, de tal forma que la empresa lo recupere de la regulación de empleo.

No obstante no se trata de una prohibición absoluta, puesto que se prevé que la misma no opere si los trabajadores afectados por el ERTE no pueden cubrir tales actividades bien por motivos de formación, bien por motivos de capacitación o de otro tipo de razones objetivas y justificadas, debiendo la empresa informar de tal situación a la representación legal de los trabajadores si existiese.

Esta prohibición, por tanto, no aplica a los centros que no estén afectados por un ERTE Covid, en los que las empresas podrán seguir contratando, tanto directamente como a través de ETT, y subcontratando conforme a las necesidades que concurren.

Finalmente hay que tener claro que se trata de una prohibición a futuro, por tanto los contratos de puesta a disposición vigentes con ETTs o las externalizaciones vigentes pueden continuar con total normalidad. Incluso si tales contratos hubiesen quedado suspendidos temporalmente como consecuencia del impacto del Covid, podrán reanudarse con total normalidad una vez desaparezcan las circunstancias que motivaron tales suspensiones, puesto que no estaremos en modo alguno ante nuevas contrataciones.

4.- ERTEs ETOP existentes a la entrada en vigor del Real Decreto-ley.

Los ERTEs ETOP vigentes continúan tal cual se pactaron/decidió la empresa y por la duración que se estipuló.

5.- Devengo del desempleo.

Se seguirán aplicando hasta el 30 de septiembre las reglas especiales para los trabajadores sobre el devengo del desempleo que recogió el RD-ley 8/20 para los ERTEs Covid en el art. 25 puntos 1 a 5 (no necesidad de periodo de carencia, no consumo del desempleo, etc.) y hasta el 31 de diciembre las del art. 25.6 (reglas especiales para los trabajadores fijos discontinuos).

A efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo de los trabajadores afectados por un ERTE Covid, cuando durante un mes natural se alternen periodos de actividad y de inactividad, así como en los supuestos de reducción de la jornada habitual, y en los casos en los que se combinen ambos, días de inactividad y días en reducción de jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, a través de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación certific@2, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días completos equivalentes de actividad. Para ello se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas que constituyesen la jornada habitual de la persona trabajadora con carácter previo a la aplicación de la reducción de jornada. Todo ello sin perjuicio de la obligación de la empresa de comunicar a la entidad gestora, con carácter previo a su efectividad, las bajas y las variaciones de las medidas de suspensión y reducción de jornada, en los términos legalmente establecidos.

6.- Salvaguarda del empleo.



A las empresas que se beneficien de exoneraciones de sus cuotas por un ERTE Covid ETOP les será aplicable el compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto-ley 8/2020 respecto de los trabajadores afectados por dicho expediente, computándose el plazo de 6 meses contenido en dicha disposición desde la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley.

7.- Exclusiones.

No podrán acogerse a las medidas contenidas en este Real Decreto-ley las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales.

8.- Reparto de dividendos.

Las empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 trabajadores o más que se beneficien de las exoneraciones comentadas no podrán repartir dividendos en el ejercicio fiscal en el que apliquen las mismas

9.- Prórroga de medidas.

Se mantienen vigentes hasta el 30 de septiembre la prohibición de extinguir contratos de trabajo o despedir por fuerza mayor o las causas que justifican los ERTEs Covid así como la previsión de suspensión del cómputo de la duración de los contratos temporales (y los respectivos periodos de referencia) afectados por un ERTE Covid.

10.- Medidas para salvaguarda del empleo autónomo.

Por último el Real Decreto-ley recoge una serie de medidas en apoyo a los trabajadores autónomos:

- una exención progresivamente descendente en la obligación de cotizar para aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo a 30 de junio la prestación por cese de actividad recogida en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020: que alcanza el 100% en el mes de julio, el 50% en agosto y el 25% en el mes de septiembre.
- La prórroga de la prestación del cese de actividad hasta el 30 de septiembre, con la posibilidad de compatibilizar dicha prestación con el trabajo por cuenta propia siempre que se cumpla con unos requisitos, con objeto de garantizar unos ingresos que ayuden al trabajador autónomo a mantener la actividad.
- una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores de temporada que como consecuencia de la pandemia se han visto imposibilitados para el inicio o el desarrollo ordinario de su actividad.