

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

Índice

1. Especialidades aplicables a los ERTES de fuerza mayor regulados en el RD-l 8/2020
2. ERTES por fuerza mayor tramitados a partir del 1 de julio de 2020
3. Especialidades aplicables a los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (“ETOP”)
4. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo
5. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTES
6. Límites en relación con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal durante el desconfiamiento
7. Mantenimiento de Empleo
8. Limitación de las medidas extraordinarias para la protección del empleo y en materia de contratación temporal
9. Personas incluidas en el ERTE que no sean beneficiarias de la prestación por desempleo

Madrid, 29 de junio de 2020

El 27 de junio 2020 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado y ha entrado en vigor el 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 (el “RD-l 24/2020”).

El RD-l 24/2020 incorpora medidas de carácter laboral y de Seguridad Social que amplían y desarrollan las ya adoptadas mediante los reales decretos-leyes aprobados anteriormente, tales como el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (el “RD-l 8/2020”) y el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo (el “RD-l 18/2020”), especialmente en lo que respecta a los Expedientes de Regulación de Empleo Temporal (“ERTEs”) y condiciones aparejadas a los mismos.

En concreto, el RD-l 24/2020 establece las siguientes medidas:

1. Especialidades aplicables a los ERTEs de fuerza mayor regulados en el RD-l 8/2020

Se establece una prórroga para los ERTEs por fuerza mayor que ya estuviesen tramitados antes de la publicación del RD-l 24/2020, los cuales mantendrán su duración, como máximo, hasta el próximo 30 de septiembre de 2020. Así, desde este pasado sábado 27 de junio de 2020, no podrán tramitarse ERTEs de esta naturaleza si no han sido tramitados con anterioridad, a excepción de los incluidos en el apartado 2 a continuación.

Como ya se establecía en la normativa anterior, las empresas deberán proceder a reincorporar a los trabajadores afectados en la medida que sean necesarios para el desarrollo de la actividad, siempre primando las reducciones de jornada.

Se introduce la prohibición expresa de realizar horas extraordinarias, así como nuevas contrataciones (directas o indirectas) y externalización de la actividad por parte de las empresas. Como excepción a lo anterior, se establece el supuesto en que los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo afectado no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas. Con anterioridad a optar por esta decisión, se deberá realizar la correspondiente comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras.

El incumplimiento por parte de las empresas conllevará sanciones tras la instrucción del correspondiente expediente que incoe la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se mantiene lo establecido en el RD-l 18/2020 en lo que respecta a los tramites a llevar a cabo, las empresas deberán: (i) comunicar a la autoridad laboral la renuncia total del ERTE autorizado en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella, (ii) comunicar al SEPE la renuncia del ERTE, la modificación del ERTE que provoque la suspensión o

regularización del pago de las prestaciones y las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto de la totalidad o parte de la plantilla afectada (tanto en lo que se refiere a su reincorporación total o en el porcentaje de actividad parcial correspondiente).

2. ERTes por fuerza mayor tramitados a partir del 1 de julio de 2020

Solamente podrán tramitar estos ERTes por fuerza mayor aquellas empresas que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención en alguno de sus centros de trabajo.

Este procedimiento ya no se tramitará conforme a lo previsto en el artículo 22 del RD-L 8/2020 sino que deberá ser tramitado conforme a las reglas ordinarias.

3. Especialidades aplicables a los ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (“ETOP”)

Se prevé expresamente que las empresas puedan continuar con la presentación de este tipo de ERTes con las especificidades incluidas en el artículo 23 del RD-L 8/2020 hasta el 30 de septiembre de 2020 (incluido). Esta posibilidad podrá utilizarse también por las empresas que tuvieran vigente un ERTE por fuerza mayor, en cuyo caso podrá tramitarse mientras dure este último.

Por otro lado, como ya se preveía en el RD-L 18/2020, en aquellos casos en los que se inicie la negociación del ERTE ETOP tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos del mismo se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por fuerza mayor.

En relación con los ERTes ETOP que ya hubiesen sido tramitados e implementados en las empresas, se prevé el mantenimiento de las condiciones acordadas y reflejadas en la comunicación final de la empresa.

Por último, se establece la misma prohibición de realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalización de la actividad ya explicadas anteriormente para el ERTE por fuerza mayor.

4. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo

Se mantienen las previsiones respecto al acceso al desempleo de los trabajadores afectados por un ERTE por fuerza mayor o un ERTE ETOP incluidas en el RD-L 8/2020 hasta el próximo 30 de septiembre de 2020, y también se prevé su aplicación respecto de los ERTes por fuerza mayor de exclusiva aplicación a las empresas cuya actividad se vea restringida a partir del 1 de julio (explicadas en la sección 2).

Lo anterior significa que (i) se seguirá reconociendo el derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo y (ii) que no se computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

5. Medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTES

Se prevé el mantenimiento de las exoneraciones en las cotizaciones de la Seguridad Social, pero se establecen nuevas condiciones, en los términos expuestos a continuación:

A. ERTES por fuerza mayor total (Disposición adicional primera, apartado 1º)

Las empresas y entidades que continúen en situación de fuerza mayor total a partir del 1 de julio de 2020, quedarán exoneradas del pago de las cuotas de Seguridad Social respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, conforme a lo siguiente:

Mes de devengo de las cotizaciones	Menos de 50 trabajadores ¹	50 trabajadores o más
Julio	70%	50%
Agosto	60%	40%
Septiembre	35%	25%

En estos casos, también será de aplicación lo dispuesto en los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 4 del RD-L 24/2020 en lo que respecta a la presentación de la declaración responsable, el control de las exenciones de cuotas, etc.

B. ERTES por fuerza mayor parcial (artículo 4.1)

Las empresas y entidades que cuenten con un ERTE de fuerza mayor parcial podrán beneficiarse de las siguientes exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social:

- (i) Respecto de las personas trabajadoras que **reinicien su actividad** a partir del 1 de julio de 2020, así como de aquellas otras que ya hubiesen reiniciado su actividad:

¹ Toda referencia al cómputo del número de trabajadores respecto de las exenciones de Seguridad Social se realiza teniendo en cuenta aquellos que se encontrasen de alta en la empresa a fecha 29 de febrero de 2020.

Mes de devengo de las cotizaciones	Menos de 50 trabajadores	50 trabajadores o más
Julio	60%	40%
Agosto	60%	40%
Septiembre	60%	40%

- (ii) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que **continúen con sus actividades suspendidas** a partir del 1 de julio de 2020:

Mes de devengo de las cotizaciones	Menos de 50 trabajadores	50 trabajadores o más
Julio	35%	25%
Agosto	35%	25%
Septiembre	35%	25%

C. Nuevos ERTEs por fuerza mayor tramitados a partir del 1 de julio de 2020 (Disposición adicional primera, apartado 2º)

Las empresas y entidades que, a partir del 1 de julio de 2020, vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo explicados en la sección 2 podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre:

Mes de devengo de las cotizaciones	Menos de 50 trabajadores	50 trabajadores o más
Julio	80%	60%
Agosto	80%	60%
Septiembre	80%	60%

En caso de que el ERTE se transforme en parcial, serán de aplicación las exenciones previstas en el artículo 4.1 explicadas anteriormente.

En estos casos, también será de aplicación lo dispuesto en los apartados 3, 4, 5 y 6 del artículo 4 del RD-l 24/2020 en lo que respecta a la presentación de la declaración responsable, el control de las exenciones de cuotas, etc.

D. ERTes ETOP (artículo 4.2)

En lo que respecta a los ERTes ETOP, las exenciones serán las ya explicadas para el caso de ERTE por fuerza mayor parcial, esto es, 60% de las cotizaciones devengadas en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020 en las empresas con menos de 50 trabajadores y 40% de las cotizaciones devengadas en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020 en las empresas con 50 o más trabajadores.

6. Límites en relación con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal durante el desconfinamiento

Con la publicación del RD-L 24/2020 se extienden las prohibiciones establecidas por el RD-L 18/2020 a los ERTes ETOP en lo que respecta a empresas en paraísos fiscales y reparto de dividendos.

Estas prohibiciones son las siguientes: (i) las empresas que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales no pueden implementar ERTes y, (ii) no se puede proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en el que se apliquen estos ERTes, excepto si las empresas proceden previamente a la devolución de las cuotas de la Seguridad Social de las que han sido exoneradas durante estos procedimientos (este último caso, solamente es aplicable aquellas empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 o más trabajadores en alta en la Seguridad Social).

7. Mantenimiento de Empleo

Se extiende el compromiso de mantenimiento de empleo a las empresas que tramiten un ERTE ETOP y se beneficien de las exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social explicadas en el apartado 5. D.

Se precisa también que la duración de 6 meses de dicho compromiso para las empresas que se beneficien por primera vez de las exoneraciones, comenzará a contar desde la fecha de publicación del RD-L 24/2020. De esta forma, estas empresas quedarán vinculadas por el compromiso de mantener empleo hasta el 28 de diciembre de 2020.

8. Limitación de las medidas extraordinarias para la protección del empleo y en materia de contratación temporal

Se mantiene la vigencia hasta el 30 de septiembre de 2020 de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

Lo anterior implica que: (i) las situaciones de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con la situación actual del Covid-19 no

son causas legítimas para justificar despidos ni extinciones de contrato y que (ii) la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad de trabajadores afectados por ERTes vinculados al COVID-19 –tanto por fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción– supondrá la interrupción del cómputo de la duración y de los correspondientes periodos de referencia.

9. Personas incluidas en el ERTE que no sean beneficiarias de la prestación por desempleo

Se considerarán en situación asimilada al alta a los trabajadores que no resulten beneficiarios de la prestación por desempleo a los efectos de considerar como cotizado el tiempo de duración del ERTE por fuerza mayor y el ERTE ETOP que les resulte de aplicación con las limitaciones establecidas en el RD-l 24/2020.

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 29 de junio de 2020 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.