

REAL DECRETO-LEY 24/2020 (II ACUERDO EN DEFENSA DEL EMPLEO)

ASPECTOS MÁS RELEVANTES

I. ERTES POR FUERZA MAYOR (FM)

1. A partir de la entrada en vigor del RDL (27-06-20) no podrán iniciarse ERTES basados en el COVID y la duración de estos ERTES será como máximo hasta el 30 de septiembre.
2. Las empresas deberán desafectar a los trabajadores a medida que vayan recuperando la actividad, primando las reducciones de jornada.
3. Las empresas deberán comunicar como hasta ahora, la renuncia total en el plazo de 15 días.
4. Las variaciones de los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial serán comunicadas al SEPE con carácter previo.

II. ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS (ETOP) , VINCULADAS AL COVID 19

1. Se podrán iniciar tras la entrada en vigor del RD y hasta el 30 de septiembre de 2020.
2. También se podrán iniciar mientras esté vigente un ERTE por FM.
3. Cuando se inicie un ERTE ETOP tras un ERTE por FM, la fecha de efectos del primero se retrotraerá a la fecha de finalización del segundo.
4. Los ERTES vigentes a la fecha de entrada en vigor, seguirán rigiéndose por los términos previstos en la comunicación final de la empresa a la autoridad laboral.

En ambos tipos de ERTE (FM y ETOP) no podrán realizarse, mientras continúe habiendo personas trabajadoras afectadas,

- a. Horas extras;
- b. Nuevas externalizaciones de la actividad;
- c. Nuevas contrataciones (directas o a través de ETT);

Se podrá exceptuar esta obligación cuando las personas afectadas por el ERTE y que presten sus servicios en los centros de trabajo donde se vayan a realizar esas nuevas contrataciones o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas.

En tales casos, hay Informar con carácter previo a la representación legal de los trabajadores

El incumplimiento puede suponer la imposición de sanciones por parte de la Inspección de Trabajo.

III. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

1. Se prorrogan las medidas de protección por desempleo vigentes consistentes en el acceso a la prestación de desempleo, aunque no se tengan las cotizaciones mínimas exigidas, y el no cómputo de periodo de desempleo durante la vigencia del ERTE, a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.
2. Las prestaciones por desempleo se prorrogarán por el SEPE hasta el 30 de septiembre de 2020. Las empresas deberán comunicar al SEPE la baja en la prestación de aquellas personas que dejen de estar afectadas por el ERTE con carácter previo a su efectividad.

3. En los ERTES ETOP cuya decisión final sea comunicada a la autoridad laboral con posterioridad a la entrada en vigor del RD, las empresas deberán tramitar la solicitud colectiva de prestación por desempleo, en representación de los trabajadores afectados, en el plazo de 15 días. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa
4. Si durante un mes natural se alternan períodos de actividad e inactividad; o supuestos de reducción de jornada; o combinación de ambos (reducciones de jornada/días de inactividad), la empresa debe 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 supuesto de días trabajados en reducción de jornada, 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 afectada por la medida.

Esta comunicación se entiende complementaria de la obligación de las empresas de comunicar al SEPE, con carácter previo a su efectividad, las bajas y variaciones de personas trabajadoras afectadas por los ERTES, indicándose en la norma que la Inspección de Trabajo tendrá dicha información a su disposición.

IV. COTIZACIÓN

1. EXONERACION PARCIAL DE LAS COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL:

Se establece la exoneración de las cotizaciones en los ERTES ETOP, tanto los realizados con anterioridad al 26 de junio como con posterioridad a esta fecha (siempre que se inicien tras la finalización de un ERTE por Fuerza Mayor previo), quedando las exoneraciones para ambas modalidades de ERTES en los siguientes porcentajes:

- a. Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020, así como las que hubiesen sido desafectadas con anterioridad, por los períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento, se reconocen las siguientes exenciones:
 - i. Si la empresa tenía menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 → 60% durante julio, agosto y septiembre.
 - ii. Si la empresa tenía 50 o más trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 → 40% durante julio, agosto y septiembre.
- b. Respecto de las personas trabajadoras que continúen en ERTE:
 - i. Si la empresa tenía menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 → 35% durante julio, agosto y septiembre.
 - ii. Si la empresa tenía 50 o más trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 → 25% durante julio, agosto y septiembre.

Para las empresas que continúen en situación de fuerza mayor total a fecha 30 de junio de 2020, las exoneraciones serán las siguientes:

- c. Si la empresa tenía menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 → 70% durante julio; 60% durante agosto y 35% durante septiembre.
 - d. Si la empresa tenía 50 o más trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 → 50% durante julio; 40% durante agosto y 25% durante septiembre.
2. Estas exoneraciones se aplicarán por parte de la TGSS previa presentación de la declaración responsable (a través del sistema RED) respecto de cada CCC y mes de devengo; y se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones. La renuncia expresa al ERTE comunicada a la autoridad laboral supone la finalización de las exoneraciones. Las empresas deberán comunicar dicha renuncia a la TGSS.

V. REPARTO DE DIVIDENDOS Y TRANSPARENCIA FISCAL

Aquellas empresas cuyos domicilios fiscales se encuentren radicados en paraísos fiscales, no podrán beneficiarse de estas medidas.

Igualmente, las empresas de 50 o más trabajadores que se beneficien de estas medidas no podrán repartir dividendo en el ejercicio 2020, salvo que devuelvan a la Seguridad Social la parte correspondiente a la exoneración sobre las cuotas practicada.

VI. SALVAGUARDA EN EL EMPLEO

1. Se extiende el compromiso en el empleo previsto en la Disposición Adicional sexta del RD 8/2020 (en sus mismos términos) a las empresas que apliquen un ERTE ETOP y se beneficien de las exoneraciones previstas en el RD.
2. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las exenciones en las cotizaciones previstas en el RD a partir de su entrada en vigor, el plazo de los 6 meses de compromiso en el mantenimiento del empleo comenzará a computarse a partir del 27 de junio por lo que finalizara el 27 de diciembre 2021
3. Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de los afectados por dichos expedientes.

No computarán a efectos de considerarse incumplido dicho compromiso:

- despido disciplinario declarado como procedente,
 - dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
 - expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.
4. A efectos de considerarse cumplido el compromiso, se valorarán las características específicas de los distintos sectores, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.
 5. El compromiso no resultará de aplicación en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
 6. En caso de incumplimiento del compromiso las empresas deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previa actuación de la Inspección de Trabajo.

VII. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR E INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020 los artículos 2 y 5 del RD 9/2020:

- La fuerza mayor y las causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas y de producción) en las que se amparan los ERTES, vinculados al COVID 19 no podrán ser justificativas de las extinciones de los contratos de trabajo.
- La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por los ERTES de FM o ETOP, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

VIII. NUEVOS ERTES EN CASO DE RESTRICCIONES O MEDIDAS DE CONTENCIÓN

Las empresas que a partir del 1 de julio vean impedida su actividad en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de nuevas restricciones o medidas de contención decretadas, podrán solicitar a la autoridad laboral un ERTE por fuerza mayor, aplicando las siguientes exenciones en las cotizaciones del personal afectado:

- a. Si la empresa tenía menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 → 80% durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre.
- b. Si la empresa tenía 50 o más trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 → 60% durante el período de cierre y hasta el 30 de septiembre.

Estas exenciones serán incompatibles con las previstas en el punto IV; si bien, cuando las empresas que apliquen este nuevo ERTE reanuden su actividad, serán de aplicación las mismas a partir del reinicio y hasta el 30 de septiembre.

. . .

Si desea más información puede ponerse en contacto con el equipo de profesionales del área de Derecho Laboral de BROSETA (laboral@broseta.com; 91 432 31 44).



Madrid. Goya, 29. T. +34 914 323 144; **Valencia.** Pascual y Genís, 5. T. +34 963 921 006;
Lisboa. Av. António Augusto Aguiar, 15. T. +351 300 509 035; **Zúrich.** Schützengasse 4. T. +41 44 520 81 03

Firma miembro de la **Red Legal Iberoamericana**



Aviso legal. Esta publicación tiene carácter meramente informativo. La misma no pretende crear ni implica una relación abogado / cliente.
© BROSETA 2020. Todos los derechos reservados. Si no desea recibir información de BROSETA, por favor, envíe un correo a marimar.lopez@broseta.com, indicando en el asunto BAJA INFO BROSETA.