
NOTA SOBRE LAS NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL INTRODUCIDAS POR EL RDL 24/2020

El acuerdo entre Gobierno, patronal y sindicatos para la extensión de la prórroga de los ERTE alcanzado el pasado 25 de junio ha cristalizado en 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*, publicado en el BOE del pasado 27 de junio (*en lo sucesivo, "RDL 24/2020"*), con entrada en vigor desde el mismo 27 de junio.

El *RDL 24/2020* establece medidas dirigidas a tres ámbitos de actuación:

1. El II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: medidas sociales de reactivación del empleo.
2. Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos.
3. Constitución y otras cuestiones relativas al Fondo Español de Reserva para Garantías de Entidades Electrointensivas (FERGEI).

Centrando la presente nota en los aspectos que tienen relevancia en materia laboral o de Seguridad Social, las cuestiones más destacadas son las siguientes:

1. Se mantienen los **ERTE de fuerza mayor** que hayan sido solicitados hasta la entrada en vigor del *RDL 24/2020* y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

La única modificación relevante respecto del régimen ya establecido en anteriores RDL es que no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, ni directas ni indirectas, durante la aplicación de los ERTE de fuerza mayor; prohibición que puede ser exceptuada en el caso de que las personas afectadas por el ERTE no puedan por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones de que se trate, previa información por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores.

Se advierte de que el incumplimiento puede constituir infracción sancionable por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (**ERTE ETOP**) en vigor a **27 de junio** se mantienen en los términos de la comunicación final y por el plazo establecido en la misma.

3. A los **ERTE ETOP iniciados a partir del 27 de junio** y hasta el 30 de septiembre de 2020, les son de aplicación las siguientes especialidades:
- Pueden iniciarse mientras esté en vigor un ERTE de fuerza mayor, en cuyo caso la fecha de efectos del ERTE ETOP se retrotrae a la fecha de finalización de aquél.
 - No podrán realizarse horas extraordinarias, externalizaciones ni nuevas contrataciones en los mismos términos arriba indicados para los ERTE de fuerza mayor.
4. La aplicación de las medidas extraordinarias en materia de **desempleo** (fundamentalmente reconocimiento de la prestación, aunque no se tenga el tiempo mínimo cotizado para ello y no consumo de la prestación vinculada al COVID a efectos del tiempo máximo establecido) se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020 y hasta el 31 de diciembre en el caso de los trabajadores fijos discontinuos. Y como consecuencia, las prestaciones ya concedidas a 27 de junio se prorrogarán hasta dicha fecha.

Las empresas deben realizar los siguientes trámites o comunicaciones al Servicio Público de Empleo: (i) formular solicitud colectiva de prestaciones en el plazo de quince días a contar desde la reducción de jornada o de la suspensión del contrato. (ii) comunicar las variaciones y las bajas en las prestaciones de desempleo tanto en caso de renuncia parcial (para determinadas personas trabajadoras) o total con carácter previo a su efectividad y (iii) a efectos de la regularización de las prestaciones, la empresa deberá realizar a través de certific@ la comunicación de períodos de actividad en el supuesto de que se alternen en un mes períodos de actividad, en el supuesto de reducción de jornada y en los supuestos en que se combinen ambas medidas. La comunicación se realizará a mes vencido.

Las personas trabajadoras afectadas por ERTE que no sean beneficiarias de la prestación de desempleo (por ejemplo, administradores de sociedades mercantiles capitalistas que cotizan en régimen general asimilado) se consideran en situación asimilada al alta a efectos de computar el período de afectación al ERTE como período efectivamente cotizado.

5. Se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020 las **exoneraciones de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta para los ERTE de fuerza mayor**.

A efectos del porcentaje de exoneración que resulta de aplicación, hay que distinguir entre (i) las empresas que continúen en fuerza mayor total a partir del 30 de junio de 2020, (ii) las que estén en fuerza mayor total a 30 de junio de 2020 y reinicien actividad entre el 1 de julio de 2020 y el 30 de septiembre de 2020 y (iii) las empresas que pasen a nuevo ERTE por fuerza mayor a partir del 1 de julio de 2020 como consecuencia de ver impedida su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención.

Como novedad, las **exoneraciones de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta se**

extienden a los ERTE ETOP en vigor a la fecha de entrada en vigor del RDL 24/2020 así como a los que se inicien tras uno de fuerza mayor.

El régimen para la aplicación de las exoneraciones continúa exigiendo la presentación de declaración responsable respecto de cada código de cuenta de cotización y período de devengo y su presentación por Sistema Red en el plazo ya establecido por anteriores RDL.

La renuncia al ERTE debe ser comunicada a la Tesorería General de la Seguridad Social y dicha renuncia determina la finalización de las exoneraciones.

A efectos de control de las exoneraciones, es suficiente con que el Servicio Público de Empleo Estatal reconozca la prestación por desempleo o, en caso de que no sea reconocida dicha prestación, es suficiente la verificación del mantenimiento del trabajador en situación asimilada al alta.

- 6. Los límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal** se mantienen en los términos ya establecidos para el ERTE de fuerza mayor y se extiende para los ERTE ETOP.
- 7. El compromiso de mantenimiento del empleo** se extiende para los ERTE ETOP en la medida en que se beneficien de las exoneraciones indicadas en el apartado 5 de la presente nota.
- 8. La prohibición de despedir basada en fuerza mayor o en causas ETOP vinculadas al COVID se prorroga hasta el 30 de septiembre de 2020.** Nótese que esta prohibición de despedir afecta a todas las empresas, con independencia de que hayan realizado ERTE o no, de la modalidad de ERTE y de que hayan o no utilizado las exoneraciones de cuotas de Seguridad Social.
- 9. La interrupción del cómputo de los contratos temporales,** incluidos formativos, relevo e interinidad, **de los trabajadores afectados** por ERTE (tanto de fuerza mayor como ETOP) se prorroga hasta el 30 de septiembre de 2020.
- 10. Como medidas para la protección de los trabajadores autónomos:** (i) se prevé una exención progresivamente descendente en la obligación de cotizar durante los tres primeros meses siguientes al levantamiento del estado de alarma para aquellos trabajadores que estuvieran percibiendo a 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad ocasionada por el COVID-19, (ii) se prevé la posibilidad de compatibilizar la prestación ordinaria por cese de actividad con el trabajo por cuenta propia siempre que se cumplan unos requisitos y (iii) se contempla una prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores de temporada.

Departamento Laboral de Fieldfisher JAUSAS

info.spain@fieldfisher.com