

ALERTA INFORMATIVA: NOVEDADES EN MATERIA LABORAL INTRODUCIDAS POR 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

En fecha 27 de junio de 2020 se ha publicado en el BOE 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 cual ha entrado en vigor el mismo día de su publicación.

A continuación, les indicamos las principales medidas de carácter laboral de reactivación del empleo:

- 1.-** En cuanto a los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por Fuerza Mayor, a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley, únicamente resultarán aplicables los ERTE basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que hayan sido solicitados antes del 27 de junio y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020**, es decir, a partir del 27 de junio ya no es posible la solicitud de ERTE de fuerza mayor amparado en el citado artículo 22.

No obstante, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, las empresas deberán ir reincorporando a sus trabajadores, primando los ajustes de reducción de jornada.

Asimismo, en relación a la obligación de comunicación de variaciones a la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), así como la renuncia a las medidas de suspensión o de reducción de jornada en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella a la Autoridad Laboral, se mantienen las obligaciones previstas en el Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo.

Establece la prohibición de que aquellas empresas afectadas por un ERTE de fuerza mayor ex art.22 RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, no podrán realizar horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, durante la aplicación de los ERTE, salvo aquellos supuestos en que los afectados no puedan, por alguna razón justificada, desarrollar las funciones encomendadas a aquéllas, previa información a la representación legal de los trabajadores.

- 2.-** Respecto a los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por Causas Objetivas** derivadas del COVID-19, esto es, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, **iniciados tras la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley y hasta el 30 de septiembre de 2020**, les resultará de aplicación lo previsto en el artículo 23 RD Ley 8/2020, con las especialidades que a continuación se señalan:

- La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por Fuerza Mayor.
- Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- A los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.
- La prohibición de realizar horas extraordinarias aplicable a los ERTE por Fuerza Mayor serán igualmente de aplicación a los ERTE por causas ETOP.

3.- Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por Fuerza Mayor por rebrote:

A partir del 1 de julio las empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención en alguno de sus centros de trabajo podrán acogerse a medidas de exoneraciones de cuotas (reseñadas en el apartado V siguiente) previa autorización de ERTE por Fuerza Mayor al amparo del artículo 47.3 ET.

4.- Las medidas extraordinarias adoptadas en materia de protección por desempleo en los casos que se derivan del impacto del COVID-19 previstas en el artículo 25 del RD Ley 8/2020, se mantendrán hasta el 30 de septiembre de 2020.

En relación con los trabajadores **fijos discontinuos y fijos periódicos**, dicha prórroga es hasta el **31 de diciembre de 2020**.

Asimismo, esta medida es aplicable a aquellos afectados por un ERTE por Fuerza Mayor ex artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, por rebotes a partir del 1 de julio, relacionadas en el apartado III precedente.

5.- Se establecen medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a los ERTE por Fuerza Mayor y por Causas ETOP derivadas del COVID-19.

- Exoneración de pago ERTE por FUERZA MAYOR, distinguiendo a los efectos del porcentaje de exención aplicable, entre trabajadores que hayan reiniciado su actividad y aquellos que estén inactivos:
 - TRABAJADORES ACTIVOS a partir del 1 de julio de 2020
 - Empresa de menos de 50 trabajadores o asimilados el 29 de febrero: 60% exención meses de julio, agosto y septiembre
 - Empresa de más de 50 trabajadores el 29 de febrero: 40% exención meses de julio, agosto y septiembre
 - TRABAJADORES INACTIVOS a partir del 1 de julio de 2020
 - Empresa de menos de 50 trabajadores o asimilados el 29 de febrero: 35% exención meses de julio, agosto y septiembre
 - Empresa de más de 50 trabajadores o asimilados el 29 de febrero: 25% exención meses de julio, agosto y septiembre
- Exoneración de pago ERTE por causas ETOP establecidos con anterioridad al 27 de junio de 2020 así como aquellos que provengan de ERTE por Fuerza Mayor finalizado:
 - TRABAJADORES ACTIVOS a partir del 1 de julio de 2020
 - Empresa de menos de 50 trabajadores o asimilados el 29 de febrero: 60% exención meses de julio, agosto y septiembre
 - Empresa de más de 50 trabajadores el 29 de febrero: 40% exención meses de julio, agosto y septiembre

- TRABAJADORES INACTIVOS entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020:
 - Empresa de menos de 50 trabajadores o asimilados el 29 de febrero:
35% exención meses de julio, agosto y septiembre
 - Empresa de más de 50 trabajadores o asimilados el 29 de febrero:
25% exención meses de julio, agosto y septiembre
- Exoneración de pago ERTE por Fuerza Mayor por Rebrote, a partir del 1 de julio y hasta el 30 de septiembre de 2020:
 - Empresa de menos de 50 trabajadores o asimilados el 29 de febrero:
80% de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre.
 - Empresa de más de 50 trabajadores el 29 de febrero:
60% de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre.

6.- Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal:

- Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los ERTE regulados en el presente Real Decreto-Ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

- Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el presente Real decreto Ley.

7.- Salvaguarda del empleo:

- El compromiso de mantenimiento del empleo establecido en la D.A 6ª del RD Ley 8/2020 se extiende a las empresas y entidades que apliquen un ERTE ETOP ex art. 23 y se beneficien de las medidas extraordinarias en el ámbito temporal del artículo 4 del RD Ley 24/2020 (exoneraciones de la aportación empresarial a las cuotas de seguridad social).
- Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse a partir del 27 de junio de 2020.

8.- Prórroga de las medidas extraordinarias para paliar los efectos derivados del COVID-19:

- Se prorroga hasta el 30 de septiembre de 2020 la prohibición de alegar como causa justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni del despido la Fuerza Mayor y las causas ETOP en las que se amparan las medidas de suspensión y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RD Ley 8/2020.
- Asimismo, se mantiene la prórroga hasta el 30 de septiembre de 2020 la previsión relativa a la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

9.- Personas trabajadoras incluidas en ERTE que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo:

- Se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.
- La base de cotización será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

En Barcelona, a 29 de junio de 2020

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Alerta Informativa contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Alerta Informativa como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.