

Principales medidas incluidas por el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial

30 de junio de 2020

El pasado 26 de junio de 2020 se aprobó 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, cuyas principales medidas aprobadas han sido las siguientes:

- Expedientes de Regulación Temporal de Empleo ("ERTE") por Fuerza Mayor tramitados por el art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020: Extensión hasta el 30 de septiembre de 2020.
 - A partir del 26 de junio de 2020, sólo serán aplicables los ERTES por Fuerza Mayor (basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020) que hubieran sido solicitados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020 y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Las empresas que apliquen este tipo de ERTES deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, comunicando (i) a la Autoridad Laboral esas desafectaciones (en caso de ser total) en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella y (ii) al SEPE cualquier otra variación respecto de la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

- No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de un ERTE por fuerza mayor y, como mucho, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Esta prohibición podrá ser exceptuada (i) en el supuesto en que las personas que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones (directas o indirectas o externalizaciones), no puedan (por cuestiones de formación, capacitación u otras razones objetivas) desarrollar ese tipo de actividades, (ii) previa información al respecto a la RLT de la empresa.

El incumplimiento de esta prohibición podrá ser constitutivo de infracción incoada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- **ERTE por causas productivas, técnicas, organizativas o productivas ("ETOP") tramitados por el art. 23 del RDL 8/2020: Extensión del procedimiento abreviado hasta el 30 de septiembre de 2020.**
 - A los ERTES ETOP derivados del COVID-19 iniciados desde el 26 de junio de 2020 y hasta el 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Esto es, se extiende el procedimiento abreviado del periodo de consultas con participación preferente en la negociación de los sindicatos más representativos del sector.
 - Cuando ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por Fuerza Mayor, la fecha de efectos del primero (ETOP) se retrotraerá a la fecha de finalización del segundo (Fuerza Mayor).
 - No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de un ERTE ETOP.

Esta prohibición podrá ser exceptuada (i) en el supuesto en que las personas que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones (directas o indirectas o externalizaciones), no puedan (por cuestiones de formación, capacitación u otras razones objetivas) desarrollar ese tipo de actividades, (ii) previa información al respecto a la RLT de la empresa.

El incumplimiento de esta prohibición podrá ser constitutivo de infracción incoada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para ERTES por Fuerza Mayor y ERTES ETOP: Prórroga de las medidas extraordinarias de desempleo hasta el 30 de septiembre de 2020.**
 - Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del RDL 8/2020 resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020. Esto implica que se extiende hasta el **30 de septiembre de 2020**:
 - El reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo de aquellos trabajadores afectados por un ERTE y que carecieran del periodo de ocupación cotizada mínimo.
 - No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
 - La posibilidad de acogerse a estas medidas las personas con condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tuvieran previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
 - La posibilidad de acogerse a dichas medidas todos los trabajadores afectados tanto (i) si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo (ii) como si careciesen

del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

- Las especialidades establecidas respecto de la cuantía y duración de la prestación contributiva, de forma que ésta ya no se extenderá hasta la finalización del período del ERTE.
- o Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos resultarán aplicables hasta el **31 de diciembre de 2020**.
- o El SEPE prorrogará automáticamente hasta el **30 de septiembre de 2020** la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de los ERTES por Fuerza Mayor y ETOP cuya fecha de inicio sea anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020.
- o Se mantiene la obligación para las empresas que realicen un ERTE ETOP después del **26 de junio de 2020** de formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el modelo establecido al efecto en la página web o sede electrónica del SEPE.

A efectos de la regularización de las prestaciones por desempleo, 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, (mediante 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.

- **Medidas extraordinarias en materia de cotización: Exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.**
 - o Empresas que hubieran realizado un ERTE por fuerza mayor y cuya actividad se reinicie a partir del **1 de julio de 2020**:
 - **Empresa con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020**: La TGSS exonerará del 60% de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020.
 - **Empresa con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020**: La TGSS exonerará del 40% de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020.
 - o Empresas que hubieran realizado un ERTE por fuerza mayor y cuya actividad continúe suspendida a partir del **1 de julio de 2020**:
 - **Empresa con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020**: La TGSS exonerará del 35% de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020.

- **Empresa con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** La TGSS exonerará del 25% de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020.

En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la LGSS, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

- o Las Empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o reducción de la jornada mediante un ERTE ETOP con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, o cuando este (ERTE ETOP) se inicie tras la finalización de un ERTE por Fuerza mayor, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- Empresas cuya actividad se reinicie a partir del 1 de julio de 2020:
 - ✓ **Empresa con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** La TGSS exonerará del 60% de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020.
 - ✓ **Empresa con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** La TGSS exonerará del 40% de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020.
- Empresas cuya actividad continúe suspendida a partir del 1 de julio de 2020:
 - ✓ **Empresa con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** La TGSS exonerará del 35% de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020.
 - ✓ **Empresa con más de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020:** La TGSS exonerará del 25% de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020.

- o Las exenciones en la cotización se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada, y previa presentación de declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de los ERTES.

- o Las exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

- **Salvaguarda del empleo: Aplicable a los ERTES ETOP**

El compromiso de mantenimiento del empleo inicialmente previsto para los ERTES de Fuerza Mayor se extenderá a las empresas que apliquen ERTES ETOP y se beneficien de las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones.

Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir del 26 de junio de 2020, el plazo de 6 meses del compromiso empezará a computarse desde dicha fecha (esto es, 26 de junio de 2020).

- **Protección del empleo: Extensión del art. 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020**
 - La fuerza mayor y las causas objetivas (económicas, productivas y técnicas) relacionadas con COVID, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.
 - La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por la tramitación de un ERTE por Fuerza mayor o un ERTE ETOP, supondrá la interrupción del cómputo de dichos contratos temporales hasta la finalización del correspondiente ERTE.
- **Disposiciones transitorias: Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización.**
 - Las empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor total a fecha 1 de julio de 2020, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial, prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la LGSS así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:
 - **Si la Empresa tiene menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020:**
 - ✓ El 70 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020,
 - ✓ El 60 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y
 - ✓ El 35 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020.
 - **Si la Empresa tiene más de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020:**
 - ✓ El 50 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020,
 - ✓ El 40 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y
 - ✓ El 25 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020.
 - Las 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 que así lo impongan en alguno de sus centros de trabajo, podrán beneficiarse de los porcentajes de exención previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores:
 - **Si la Empresa tiene menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020:**
 - ✓ El 80 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre.
 - ✓
 - **Si la Empresa tiene más de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020:**
 - ✓ El 60 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre,

Estas exenciones son incompatibles con las medidas extraordinarias en materia de cotización establecidas en este real decreto-ley (RDL 24/2020).

Cuando las empresas reinicien su actividad, les serán de aplicación desde dicho momento, y hasta el 30 de septiembre de 2020, las medidas en materia de cotización reguladas en este real decreto-ley (art. 4.1 RDL 24/2020).

- **Disposiciones transitorias: Personas trabajadoras incluidas en ERTES que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo.**
 - Las personas trabajadoras incluidas en un ERTE por Fuerza Mayor o un ERTE ETOP que no resulten beneficiarias de prestaciones de desempleo durante los períodos de suspensión de contratos o reducción de jornada y respecto de las que la empresa no está obligada al ingreso de la aportación empresarial a la que se refiere el artículo 273.2 del texto refundido de la LGSS, se considerarán en situación asimilada al alta durante dichos periodos, a los efectos de considerar estos como efectivamente cotizados.
 - Para ello, la base de cotización a tener en cuenta durante los períodos de suspensión o reducción de jornada será el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.
 - Lo establecido en esta disposición será aplicable, únicamente, durante los períodos de aplicación de las exenciones en la cotización.

Contactos



Luis Enrique de la Villa
Socio
T +34 91 349 80 04
luisenrique.delavilla@hoganlovells.com



Jesús García
Asociado sénior
T +34 91 349 80 04
jesus.garciasanchez@hoganlovells.com

www.hoganlovells.com

"Hogan Lovells" o "la firma" se refiere a la práctica legal internacional que incluye Hogan Lovells International LLP, Hogan Lovells US LLP y sus filiales.

El término "partner" (socio) se emplea para designar al socio o miembro de Hogan Lovells International LLP, de Hogan Lovells US LLP y de cualquiera de sus filiales, a cualquier empleado o consultor de posición equivalente, así como a ciertas personas, que se denominan socios, pero que no son miembros de Hogan Lovells International LLP y que no ostentan una cualificación equivalente.

Para más información acerca de Hogan Lovells, los socios y sus cualificaciones, consultar la página web www.hoganlovells.com.

Los resultados anteriores no garantizan un resultado similar. Publicidad de abogados. Las personas que aparecen en las imágenes pueden ser abogados o empleados, en la actualidad o en el pasado, o modelos sin conexión con la firma.

© Hogan Lovells 2020. Todos los derechos reservados.