

Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación de la ocupación y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial

La situación de emergencia sanitaria está produciendo todavía efectos para las empresas y para el empleo que exigen mantener las medidas extraordinarias previstas en el Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19.

- El título I del presente Real Decreto Ley, que a continuación os resumiremos, es el resultado del acuerdo del diálogo social, el II Acuerdo en Defensa del Empleo (II ASDE), que tiene como objetivo modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas ya en el Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el I ASDE, cuya vigencia finaliza el próximo 30 de junio, prorrogando su espíritu pero adaptándolo al momento actual.
- El título II establece medidas para la protección de las personas trabajadoras autónomas que tienen por objetivo aliviar, en el ámbito de la Seguridad Social, de forma progresiva, la carga que el inicio o continuidad de la actividad, una vez levantado el estado de alarma, suponga asumir y que pueda tener consecuencias en la economía familiar.
- El título III articula la cobertura de los riesgos por cuenta del Estado de las operaciones de mercado de compra de energía a medio y largo plazo, como instrumento de política económica y de protección de la competitividad de la industria española electrointensiva.

II Acuerdo Social en Defensa del Empleo (II ASDE): medidas sociales de reactivación del empleo

ERTE de fuerza mayor (Artículo 1 RD Ley 24/2020)

A partir de la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, solo serán aplicables este tipo de expedientes (basados en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo) si se han solicitado antes de la entrada en vigor de este RD Ley 24/2020 y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Las empresas deberán ir reincorporando a los trabajadores y trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad normal, **priorizando los ajustes de reducciones de jornada ante cualquier otro**. Por lo tanto, el texto normativo se está refiriendo a los ERTE de fuerza mayor parcial.

La fuerza mayor no podrá ser causa justificativa de la extinción del contrato ni del despido (hasta el 30 de septiembre de 2020). Se interrumpe también, hasta el 30 de septiembre, el cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

Procedimiento

Las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total al expediente de regulación temporal autorizado, en el plazo de 15 días.

Las empresas, en todo caso, deberán comunicar al SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) las modificaciones o variaciones que se puedan producir respecto a los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

Prohibiciones

En aquellas empresas donde una parte de los trabajadores y trabajadoras estén afectadas por un ERTE de fuerza mayor parcial, no se podrá:

- Realizar horas extras.
- Establecerse nuevas externalizaciones de la actividad.
- Concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas.

Excepción

Estas prohibiciones solo serán exceptuadas en el supuesto de que las trabajadoras y trabajadores que presten servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan desarrollar —por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas— las funciones encomendadas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas extraordinarias en materia de cotización

ERTE de fuerza mayor parcial

Las empresas que apliquen este tipo de expedientes quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, con los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de este momento detallados a continuación (artículo 4 del RD Ley 24/2020):

1. Para los trabajadores y trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020:
 - a. En empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención llegará al 60 % de la aportación empresarial meritada durante julio, agosto y septiembre.
 - b. En empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención será del 40 % de la aportación empresarial meritada durante julio, agosto y septiembre de 2020.
2. Para los trabajadores y trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020:
 - a. En empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención llegará al 35 % de la aportación empresarial meritada durante julio, agosto y septiembre.
 - b. En empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención será del 25 % de la aportación empresarial meritada durante julio, agosto y septiembre de 2020.

ERTE de fuerza mayor total

Las empresas que todavía se encuentren en situación de fuerza mayor total a 30 de junio de 2020, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial, así como en cuanto a las cuotas por los conceptos de recaudación conjunta, con los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de este momento detallados a continuación (disposición adicional primera del RD Ley 24/2020):

Para las trabajadoras y trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020:

1. **En empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020):**
 - a. **En las cotizaciones meritadas durante el mes de julio: la exención llegará al 70 %.**
 - b. **En las cotizaciones meritadas durante el mes de agosto: la exención llegará al 60 %.**
 - c. **En las cotizaciones meritadas durante el mes de septiembre: la exención será del 35 %.**
2. **En empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020):**
 - a. **En las cotizaciones meritadas durante el mes de julio: la exención llegará al 50 %.**
 - b. **En las cotizaciones meritadas durante el mes de agosto: la exención llegará al 40 %.**
 - c. **En las cotizaciones meritadas durante el mes de septiembre: la exención será del 25 %.**

ERTE de «vuelta atrás» (disposición adicional primera del RD Ley 24/2020)

En las empresas que a partir del 1 de julio de 2020, vean que no pueden seguir con el desarrollo de su actividad por la adopción de posibles nuevas restricciones o medidas de contención, podrán beneficiarse, previa autorización de un expediente de fuerza mayor, de las siguientes exenciones:

1. **En empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): el 80% de la aportación empresarial meritada durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre.**
2. **En empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención será del 60 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2020.**

Estas exenciones recogidas en la disposición adicional primera del RD Ley 24/2020 son incompatibles con las exenciones detalladas en el artículo 4 del RD Ley 24/2020. Las empresas que reinicien su actividad, después de un ERTE de fuerza mayor total o de «vuelta atrás», les serán de aplicación y hasta el 30 de septiembre de 2020, las medidas reguladas en el artículo 4 del RD Ley 24/2020 en materia de cotización.

ERTE por causas ETOP (Artículo 2 RD Ley 24/2020)

Deben distinguirse dos situaciones:

1. **Los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la Covid-19, iniciados antes de este Real Decreto Ley y tramitados en base al artículo 23 del RD Ley 8/2020, para los que seguirá siendo de aplicación esta normativa en cuanto a los términos de la comunicación final y el plazo establecido.**
2. **En cambio, para los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas de la Covid-19, iniciados después de la entrada en vigor de este Real Decreto Ley y hasta el 30 de septiembre de 2020, será de aplicación el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, pero con las consideraciones siguientes:**
 1. **La tramitación de este tipo de expedientes, podrá iniciarse únicamente durante la vigencia de un ERTE de fuerza mayor.**
 2. **Cuando el ERTE por causas ETOP se inicie después de la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.**
 3. **Este tipo de expedientes vigentes en la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto Ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa.**

4. No se podrán realizar horas extras, ni establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas. Esta prohibición solo podrá ser exceptuada en el mismo supuesto que por ERTE de fuerza mayor.

Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción no podrán ser causa justificativa de la extinción del contrato ni del despido (hasta el 30 de septiembre de 2020). Se interrumpe también, hasta el 30 de septiembre, el cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

Medidas extraordinarias en materia de cotización (Artículo 4 RD Ley 24/2020)

Las empresas que apliquen este tipo de expedientes quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, con los porcentajes de jornada trabajados a partir de este momento y las condiciones que se detallan a continuación:

1. **Para los trabajadores y trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020:**
 - a. **En empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención llegará al 60% de la aportación empresarial meritada durante julio, agosto y septiembre.**
 - b. **En empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención será del 40% de la aportación empresarial meritada durante julio, agosto y septiembre de 2020.**
2. **Para trabajadoras y trabajadores de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:**
 - a. **En empresas de menos de 50 personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención llegará al 35% de la aportación empresarial meritada durante julio, agosto y septiembre.**
 - b. **En empresas de 50 o más personas trabajadoras o asimiladas al alta (a 29 de febrero de 2020): la exención será del 25% de la aportación empresarial meritada durante julio, agosto y septiembre de 2020.**

Mantenimiento del empleo (Artículo 6 RD Ley 24/2020)

El compromiso de mantener el empleo, regulado en el RD Ley 8/2020, se extenderá en los mismos términos previstos a las empresas que apliquen un expediente de regulación y se beneficien de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotización.

En el caso de las empresas que se beneficien por primera vez de estas medidas extraordinarias en materia de cotización a partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto Ley, el plazo de 6 meses del compromiso del mantenimiento del empleo empezará a computarse desde la entrada en vigor de este Real Decreto Ley.

Medidas aplicables tanto a los ERTE de fuerza mayor como a los de causas ETOP

Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo (Artículo 3 RD Ley 24/2020)

Las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo (hablamos básicamente de la prestación contributiva por desempleo para

aquellas personas que no tengan el periodo de empleo cotizado mínimo necesario para tener derecho a esta prestación y el contador a cero) **resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre de 2020**.

Las prestaciones por desempleo que reciben los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos (reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo), que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto de la Covid-19, **resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020**.

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre de 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de los procedimientos de suspensión o reducción de empleo del ERTE, tanto de fuerza mayor como por causas ETOP, siempre que la fecha de inicio sea anterior a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley.

En el caso de los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas ETOP (artículo 23 del RD Ley 8/2020) **que se comuniquen a la autoridad laboral después de la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, la empresa tendrá que formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectadas.**

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 que se combinen ambos supuestos** (días de inactividad y días en reducción de jornada), **la empresa tendrá que comunicar, a mes vencido, la información sobre los días trabajados en el mes anterior.**

En el caso de los días trabajados en reducción de jornada, las horas trabajadas se convertirán en días cumplidos equivalentes de actividad.

Personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación que no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo (disposición adicional segunda RD Ley 24/2020)

Este colectivo concreto se **considerarán en situación asimilada al alta durante los periodos de suspensión de los contratos o de reducción de jornada, a los efectos de considerar estos como periodos efectivamente cotizados.**

La base de cotización para tener en cuenta durante los periodos de suspensión o reducción de jornada será **la media de las bases de cotización de los 6 meses inmediatamente anteriores** al inicio de estas situaciones.

Será aplicable, únicamente, durante los periodos de aplicación de las exenciones en las cotizaciones previstas.

Límites relacionados con el reparto de dividendos y transparencia fiscal (Artículo 5 RD Ley 24/2020)

- **Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países calificados como paraísos fiscales no podrán acogerse ni a los ERTE de fuerza mayor ni al de causas ETOP** previstos en los artículos 1 y 2 de este Real Decreto Ley.
- **Las sociedades mercantiles que se acojan a los ERTE de fuerza mayor o por causas ETOP y que utilicen, por lo tanto, los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán repartir los dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación, excepto si se**

abona previamente el importe de las exoneraciones aplicadas a las cuotas a la seguridad social y han renunciado a la exoneración.

Otras

Comisión de seguimiento tripartida laboral (disposición adicional tercera RD Ley 24/2020)

Desde la entrada en vigor de esta normativa, esta Comisión tendrá como funciones, la valoración de las medidas recogidas en este Real Decreto Ley y de la evolución de la actividad económica y de empleo, así como el análisis de las eventuales medidas futuras para la protección del empleo.

Diálogo en materia de desempleo (disposición adicional cuarta RD Ley 24/2020).

Se prevén reuniones inmediatas para tratar las cuestiones relacionadas con la prestación de desempleo reconocida durante los expedientes de regulación temporal de empleo derivados de la Covid-19 a las personas con varios contratos a tiempo parcial, entre otros.

Pacto para el empleo (disposición adicional quinta RD Ley 24/2020)

Se prevé, como objetivo, incorporar medidas para la creación de empleo en las cuatro mesas de diálogo social constituidas.