

MEDIDAS SOCIALES PARA LA REACTIVACIÓN DEL EMPLEO

Se ha publicado 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 vigor desde el 27 de junio de 2.020. Las principales novedades son:

1) - El mantenimiento de los ERTE por fuerza mayor total y parcial hasta el 30 de septiembre de 2.020, que será aplicable a los expedientes con base en el artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Las empresas y entidades afectadas por estos expedientes deberán:

- a) - Reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por los ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.
- b) - Comunicar, en su caso, a la autoridad laboral la renuncia total al ERTE, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella. También se comunicarán al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), las variaciones sobre la afectación de los trabajadores en el ERTE a los efectos de la protección por desempleo, sea por reducción o por finalización de la afectación de los trabajadores.

2) - Se establecen especialidades para los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) que se inicien después del 27 de junio y hasta el 30 de septiembre de 2.020, previendo que estos sucedan a ERTE por fuerza mayor. Las situaciones contempladas para los ERTE por causas ETOP son:

- a) - Los vigentes al 27 de junio de 2020, seguirán en sus mismos términos.
- b) - Los que se inicien entre el 27 de junio y el 30 de septiembre de 2020, que deberán fundamentarse en el artículo 23 del RDL 8/2020, pero con la posibilidad de que se inicien estando vigente todavía el ERTE por fuerza mayor, y que retrotraigan sus efectos a la fecha en la que acabe el ERTE anterior por fuerza mayor, para evitar periodos de “vacío” entre expedientes.

3) - Limitaciones en la contratación, externalización de servicios y realización de horas extras durante la aplicación del ERTE. Se imponen las siguientes limitaciones:

- a) - No se podrán efectuar nuevas externalizaciones de la actividad, ni llevar a cabo nuevas contrataciones de manera directa, ni a través de E.T.T., con algunas limitaciones referidas a la formación o capacitación necesarias.
- b) - Los trabajadores acogidos a los ERTES no podrán realizar horas extraordinarias.

4) - Exclusiones y límites relacionados con el reparto de dividendos: Salvo para las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran en alta menos de 50 trabajadores, no podrá procederse al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que apliquen los ERTE, salvo si renuncian al expediente y abonan previamente el importe correspondiente a las cuotas a la Seguridad Social de cuyo pago se hayan exonerado.

5) - La salvaguarda del empleo se mantiene también para los ERTE por causas ETOP: La obligación de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la reanudación de la actividad regulada en la disposición adicional 6ª del RDL 8/2020, se mantiene para los ERTE por causas ETOP. Para las empresas que inicien un ERTE a partir del 27 de junio, el plazo de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo empezará a computarse desde esa fecha.

6) - Se amplían al 30 de septiembre las medidas de salvaguarda del empleo recogidas en el Real Decreto-Ley 9/2020:

- a) No pueden extinguirse contratos de trabajo al amparo de las causas que justifican los ERTE de fuerza mayor y las causas ETOP.
- b) La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP, interrumpirá el cómputo por el tiempo que haya durado la suspensión.

7) - Medidas relacionadas con las prestaciones por desempleo: Hasta el 30 de septiembre se mantienen las medidas extraordinarias en materia de desempleo para los afectados por ERTEs, que también afectarán a los afectados por un ERTE a partir del 1 de julio de 2020, por no poder prestar sus servicios a consecuencia de restricciones o medidas de contención como consecuencia de un rebrote. Esta cobertura se amplía hasta 31 de diciembre para los trabajadores fijos discontinuos y para los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas

8) - Medidas de exoneración del pago de las cuotas empresariales, en los términos que señala el propio Ministerio en su página web:





Las exoneraciones de cuotas, en todos los supuestos enunciados, se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a instancia de la empresa, para lo que comunicará previamente la identificación de los trabajadores afectados y el periodo de la suspensión de los contratos o reducción de jornada, y presentará declaración responsable a través del Sistema RED.

A los efectos de cotización, los trabajadores se mantendrán en situación de alta y las cuotas correspondientes se tendrán como efectivamente cotizadas.

Barcelona, a uno de julio de 2.020

El contenido de esta comunicación tiene como finalidad la información general sobre novedades legislativas o jurisprudenciales, sin que su envío pueda constituir un acto de asesoramiento o consultoría profesional, ni pueda utilizarse por el receptor como elemento básico para la adopción de medidas o decisiones con trascendencia legal.