



María del Mar Alarcón

Doctora en Derecho, técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales y docente en la URJC. Of counsel de Human&Law

Novedades del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio

Después de casi treinta años de ejercicio profesional, no puedo recordar un periodo de estudio, análisis, insomnio, inseguridades y zozobra como el que hemos vivido a raíz de la declaración del estado de alarma. Cada semana hemos tenido novedades legislativas en el área jurídico laboral (y varias veces a la semana), que cambiaban, corregían el cambio e incluso, se volvía a corregir lo cambiado. Entendemos que el escenario, por fortuna, tampoco nos era conocido ni por la materia ni por las dimensiones de la pandemia. Hace unos días se promulgó el RDL 24/2020 que establece varias novedades en los conocidos, necesarios e inseguros Ertes, en apretada síntesis: En relación con los Ertes por Fuerza mayor parcial y total se prolonga su duración hasta el 30 de septiembre de 2020 (siempre que hubieran sido aprobados antes de 27 de junio de 2020). Los Ertes por fuerza mayor total ahora se llamarán "de transición" y facilitarán el transito o reconversión (Ertes de transición) hacia Ertes por causas ETOP.

Las empresas y entidades que solicitaron Ertes por fuerza mayor deben proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada; comunicar a la Autoridad Laboral la renuncia total, si procede, al Erte que se hubiese autorizado en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella; las modificaciones que se realicen de los datos contenidos en la solicitud inicial de acceso a la protección por desempleo en relación a los trabajadores que permanezcan en Erte se efectuará previa comunicación al SEPE.

Por otra parte, estas empresas y entidades no deben realizar nuevas contrataciones, durante la vigencia de los Ertes, tanto directas como a través de empresas de trabajo temporal. Tampoco podrán llevar a cabo nuevas externalizaciones de la actividad, salvo cuando "el personal regulado y que presta servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones o externalizaciones, no pueda, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras" (artículo 1.3); tampoco podrán recurrir a la realización horas extras. En relación a los Erte ETOP se





distinguen dos situaciones: La de los Ertes ETOP que estén vigentes a 27 de junio, a los que se les aplicará los términos acordados en la comunicación final de la empresa hasta la fecha de finalización que se indicó en la misma.

La de los Ertes ETOP que se inicien después del 27 de junio y hasta el 30 de septiembre. a los que se aplicará el artículo 23 del RDL 8/2020 con dos especialidades: la posibilidad de que se inicien estando en vigor un Erte por fuerza mayor y la posibilidad de retrotraer los efectos a la fecha en la que finaliza el Erte por causa de fuerza mayor cuando el ETOP se inicie después de finalizado el de fuerza mayor. Las empresas y entidades que solicitaron Ertes ETOP tienen las mismas prohibiciones que las empresas que tienen Ertes por fuerza mayor. Ninguna empresa podrá acogerse a un Erte por fuerza mayor ni ETOP si tiene su domicilio fiscal en un paraíso fiscal, ni puede repartir dividendos salvo que abonara previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y renuncian a ella o bien 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.

La protección del empleo (que ya se aplicaba a las empresas con Erte por FM) se extiende a los Ertes ETOP durante los 6 meses siguientes a la reanudación de la actividad, siempre que la empresa se haya beneficiado de la exoneración de cuotas. Para las empresas que soliciten un Erte ETOP a partir de 27 de junio, ese plazo de los 6 meses se contará a partir del 27 de junio. Además, se mantiene hasta el 30 de septiembre dos medidas para proteger el empleo: ni la fuerza mayor y ni las causas ETOP en las que se amparan los Ertes derivados del COVID-19 justifican la extinción del contrato de trabajo, y 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 de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.



Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa

En relación a las prestaciones por desempleo se mantienen las medidas hasta el 30 de septiembre para los trabajadores afectados por Erte por fuerza mayor y ETOP ya solicitados y para los trabajadores que se vean afectados a partir del 1 de julio por estos Ertes debido a medidas de contención o rebotes. En el caso de los fijos discontinuos las medidas extraordinarias en materia de desempleo se prolongarán hasta el 31 de diciembre.

Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social 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 expedientes de regulación de empleo; las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones;

En materia de cotización vinculada a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor o ETOP, se establecen distintos porcentajes de exención de la aportación empresarial devengada en los meses de julio, agosto y septiembre, en función de los diversos escenarios en que se encuentren las empresas, Erte de transición, de fuerza mayor (antes parcial), ETOP o nuevo Erte extraordinario en empresa que tenga que cerrar de nuevo por la pandemia. Con independencia de todas las dudas técnicas, prácticas, jurídicas y de todo tipo que nos plantea esta nueva regulación y que difícilmente resolveremos en un breve espacio de tiempo, nos planteamos si estas medidas son suficiente o no para mantener el empleo en los próximos doce meses, y la respuesta es que son necesarias pero no suficientes. Seguiremos atentos a las modificaciones que experimentarán sin duda las nuevas y recientes reformas.