



### 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

**D**espués 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

