

**Medidas laborales contenidas en 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.**

29 de junio de 2020

Madrid, 29 de junio de 2020

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado 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*](#), que recoge el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el *Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo*, cuya vigencia terminaría mañana, día 30 de junio de 2020.

Seguidamente, resumimos las medidas que consideramos más relevantes de la nueva norma:

1.- Prórroga de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo por causa de fuerza mayor.

Únicamente resultarán aplicables los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, basados en causa de fuerza mayor derivada del COVID-19, que hubieran sido solicitados antes del 27 de junio de 2020 y tendrán una duración, como máximo, hasta el día 30 de septiembre del mismo año. Por lo tanto:

- 1) A partir del 27 de junio de 2020 no se pueden iniciar Expedientes de Regulación Temporal de Empleo basados en el artículo 22 del *Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo*.

Recordemos que este tipo de ERTes permite a las empresas acogerse a las exoneraciones en el abono de la aportación empresarial, en los porcentajes aplicables a cada caso, y a los trabajadores afectados a las medidas en materia de prestaciones por desempleo (a las que se hará mención más adelante).

Además de esto existen especialidades en la tramitación del procedimiento, como, por ejemplo, que la petición del informe a la Inspección de Trabajo es "potestativa", cuando en el procedimiento ordinario la normativa prevé que es "preceptivo".

- 2) Aquellas empresas que a esa fecha estuvieran aplicando este tipo de procedimiento pueden prorrogar su vigencia, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Se establece la obligación para estas empresas de reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el Expediente en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, debiendo primar la medida de reducción de jornada de trabajo sobre la suspensión del contrato. No obstante, no se prevé expresamente ninguna consecuencia en caso de no hacerlo.

2.- Expedientes de Regulación Temporal de Empleo basados en causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas y de producción) derivadas del COVID-19.

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (conocidos como “ERTE ETOP”), derivadas del COVID-19, que se inicien desde el 27 de junio hasta el 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del *Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo*, con las especialidades, en cuanto a la tramitación del procedimiento, recogidas en este precepto, mucho más expeditivo que el procedimiento ordinario, en cuanto a que se simplifican y reducen los plazos.

Por otro lado, se permite que la tramitación de dichos ERTEs, basados en causas objetivas, pueda iniciarse mientras esté vigente un ERTE por causa de fuerza mayor derivado del COVID-19.

Cuando el ERTE por causas objetivas se inicie tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos del primero se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE de fuerza mayor.

3.- Prohibición de realizar horas extra, externalizar la actividad ni realizar nuevas contrataciones.

Se establecen una serie de prohibiciones durante la aplicación de ambos tipos de ERTE (basado en causa de fuerza mayor derivada del COVID-19 o basado en causas objetivas, derivadas del COVID-19). Así, no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni realizarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, pudiendo la empresa incurrir en infracción en caso contrario.

4.- Medidas en materia de prestaciones por desempleo.

Se extiende la aplicación de las medidas relativas a las prestaciones por desempleo para los trabajadores afectados por un ERTE por causa de fuerza mayor o por causas objetivas, previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del *Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo*, hasta el 30 de septiembre de 2020, las cuales se recuerdan a continuación:

- 1) Reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque se carezca del período mínimo de ocupación cotizada necesario para ello.
- 2) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, las citadas medidas serán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2020.

5.- Cotización a la Seguridad Social a cargo de la empresa durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Al igual que hicieron los Reales Decretos Leyes 8/2020, de 17 de marzo, y 18/2020, de 12 de mayo, el que nos ocupa contempla la exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, si bien, la novedad es que ahora se prevén para ambos tipos de Expedientes (ERTE basado en causa de fuerza mayor derivada del COVID-19 o ERTE basado en causas objetivas, derivadas del COVID-19)

Se indican a continuación los porcentajes de exención aplicables y las condiciones:

I. ERTes basados en causa de fuerza mayor total (derivada del COVID-19) a partir del 1 de julio de 2020 (Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley):

Plantilla a 29 de febrero de 2020	julio	agosto	septiembre
Empresas con menos de 50 trabajadores	70 %	60 %	35 %
Empresas con más de 50 trabajadores	50 %	40 %	25 %

II. ERTes basados en causa de fuerza mayor parcial (derivada del COVID-19) a partir del 1 de julio de 2020 (artículo 4.1 del Real Decreto Ley):

a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad, aumentando la jornada de trabajo que tuvieran suspendida o reducida:

Plantilla a 29 de febrero de 2020	julio	agosto	septiembre
Empresas con menos de 50 trabajadores	60 %	60 %	60 %
Empresas con más de 50 trabajadores	40 %	40 %	40 %

b) Respecto de las personas trabajadoras que continúen con su actividad suspendida:

Plantilla a 29 de febrero de 2020	julio	agosto	septiembre
Empresas con menos de 50 trabajadores	35 %	35 %	35 %
Empresas con más de 50 trabajadores	25 %	25 %	25 %

III. ERTes basados en causas objetivas (derivada del COVID-19) a partir del 1 de julio de 2020 (artículo 4.2 del Real Decreto Ley):

- a) **Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad**, aumentando la jornada de trabajo que tuvieran suspendida o reducida:

Plantilla a 29 de febrero de 2020	julio	agosto	septiembre
Empresas con menos de 50 trabajadores	60 %	60 %	60 %
Empresas con más de 50 trabajadores	40 %	40 %	40 %

- b) **Respecto de las personas trabajadoras que continúen con su actividad suspendida:**

Plantilla a 29 de febrero de 2020	julio	agosto	septiembre
Empresas con menos de 50 trabajadores	35 %	35 %	35 %
Empresas con más de 50 trabajadores	25 %	25 %	25 %

6.- Casos de rebrote.

Aquellas empresas y entidades 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, respecto de las personas trabajadoras adscritas y durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre de 2020, de los porcentajes de exención en la aportación empresarial que seguidamente se dirán:

Plantilla a 29 de febrero de 2020	Exención aportación empresarial
Empresas con menos de 50 trabajadores	80 %
Empresas con más de 50 trabajadores	60 %

Para ello será necesario la previa autorización de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo de Fuerza Mayor, con base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, parece que el procedimiento a seguir sería el ordinario, sin las especialidades, por tanto, previstas en el artículo 22 del *Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo*.

Asimismo, se extienden las medidas de protección por desempleo, a las que se ha hecho referencia en el apartado 4 de esta nota informativa, para los trabajadores que sean afectados por estos nuevos expedientes que se tramiten en caso de rebrote.

Cuando estas empresas y entidades reinicien su actividad les serán de aplicación, desde dicho momento y hasta el 30 de septiembre de 2020, los porcentajes de exención en la aportación empresarial aplicables a los ERTes basados en causa de fuerza mayor parcial, que se han comentado anteriormente (apartado 5.II de esta nota informativa).

7.- Limitación reparto de dividendos.

Se mantiene la limitación de repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal 2020 para aquellas empresas de más de 50 trabajadores que cuenten con un ERTE basado en causa de fuerza mayor total y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, ampliándose dicha limitación también para las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que tengan más de 50 trabajadores y que cuenten con un ERTE basado en causa de fuerza mayor parcial o en causas objetivas.

No obstante, la empresa sí podrá proceder al reparto de dividendos si abona previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social y renuncian a ella.

Por otro lado, al igual que hiciera el *Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo*, se establece que no se tendrá en cuenta dicho ejercicio 2020, en el que la sociedad no distribuya dividendos, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios, previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.

8.- Obligación de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Esta norma amplía el compromiso de mantener el empleo, que se prevé en la Disposición adicional sexta del mencionado del *Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo*, a las empresas y entidades que apliquen un ERTE por causas objetivas (derivadas del COVID-19) y se beneficien de las medidas extraordinarias en materia de cotización.

Por otro lado, para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley que nos ocupa, el plazo de 6 meses del compromiso empezará a computarse desde el día 27 de junio, que es cuando entró en vigor dicho Real Decreto Ley.