

Boletín de novedades laborales: Real Decreto-ley 24/2020

En el presente boletín de novedades analizamos el nuevo Real Decreto-ley que amplía el ámbito temporal de los ERTEs por fuerza mayor e introduce otras novedades, como la extensión de la prohibición de despedir entre otras.

Junio 2020

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal Services

Marc Carrera Domènech:

Socio responsable del área de Derecho Laboral

marc.carrera.domenech@es.pwc.com

Avenida Diagonal, 640
08017 Barcelona

Eugenia Guzmán:

Directora del área de Derecho Laboral

eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Paseo de la Castellana, 259B
28046 Madrid

Real Decreto-ley 24/2020.

1.- Medidas ERTE:

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, incluye novedades en la regulación laboral de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). En concreto la novedad más relevante es la extensión de la aplicación de los ERTE por causa de fuerza mayor, solicitados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley, que se pueden prorrogar como máximo hasta el 30 de septiembre. Las empresas deberán ir incorporando paulatinamente sus plantillas para ajustarse al desarrollo de su actividad, dando prioridad a los ajustes en forma de reducciones de jornada.

En el caso de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), estos se seguirán rigiendo por las especialidades que se recogían en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 siempre que estos sean como consecuencia del COVID-19. Adicionalmente se incluye que su trámite se podrá iniciar mientras esté vigente el ERTE por fuerza mayor y cuando se inicie tras la finalización del ERTE por fuerza mayor, su fecha de efectos se retrotraerá a la fecha de finalización de dicho ERTE por fuerza mayor.

Por último, en ambos tipos de ERTE se prohíbe la realización de horas extra, contrataciones directas e indirectas o establecer nuevas externalizaciones, todo ello salvo que en las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas, desarrollar las funciones encomendadas a dichas nuevas contrataciones o externalizaciones, previa información a la representación legal de los trabajadores. El incumplimiento podrá constituir una infracción sancionable por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, no se modifica la LISOS para incluir esta infracción.



Se conservan las obligaciones en cuanto al mantenimiento de empleo en los términos del Real Decreto-Ley 8/2020 para la empresas que habían solicitado la exoneración de cuotas antes de este nuevo Real Decreto-Ley y transitan a un ERTE “.

2.- En materia de protección por desempleo.

En cuanto a las medidas de protección por desempleo que se encontraban reguladas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, continuarán siendo aplicables hasta el 30 de septiembre 2020. Dicho beneficio incluía el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo aunque se carezca del periodo de ocupación mínimo necesario y la ausencia de computo de este periodo a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

3.- En materia de cotización.

La principal novedad en este sentido es que los beneficios a la cotización se contemplan expresamente para ambos tipos de ERTE (fuerza mayor parcial y ETOP) según los siguientes casos:

- Trabajadores que reinicien su actividad a partir del 1 de julio 2020 pero que su empresa tenga menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, exención del 60% en las aportaciones de julio, agosto y septiembre.
- Trabajadores que reinicien su actividad a partir del 1 de julio 2020 pero que su empresa tenga mas de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, exención de un 40% en las aportaciones de julio, agosto y septiembre
- Trabajadores que continúen su suspensión a partir del 1 de julio pero que su empresa tenga menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, exención del 35% en las aportaciones de julio, agosto y septiembre.
- Trabajadores que continúen su suspensión a partir del 1 de julio pero que su empresa tenga mas de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, exención del 25% en las aportaciones de julio, agosto y septiembre.
- Empresas que se encuentren a 30 de junio, en situación de fuerza mayor total en el ERTE aplicado, si tienen menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, las exenciones serán de 70% en el mes de julio, 60% en el mes de agosto y 35% en el mes de septiembre.
- Empresas que se encuentren a 30 de junio, en situación de fuerza mayor total en el ERTE aplicado, si tienen mas de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, las exenciones serán de 50% en el mes de julio, 40% en el mes de agosto y 25% en el mes de septiembre.

• Empresas que vean impedida su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención previa autorización de un ERTE por fuerza mayor, serán del 80% de las aportaciones empresariales durante el periodo de cierre hasta el 30 de septiembre en empresas de menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero 2020.

• Empresas que vean impedida su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención previa autorización de un ERTE por fuerza mayor, serán del 60% de las aportaciones empresariales durante el periodo de cierre hasta el 30 de septiembre en empresas de mas de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero 2020.

4.- En materia de mantenimiento de empleo.

No podrán acogerse a estas medidas las empresas que tengan domicilio fiscal en paraísos fiscales y se prohíbe expresamente el reparto de dividendos en empresas que estén aplicando ERTEs, salvo que se haya abonado previamente la exoneración aplicada a las cuotas de seguridad social y se renuncie a ella. Esta regla general se exceptúa para empresas de menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020.

Por ultimo, se conservan las obligaciones en cuanto al mantenimiento de empleo en los términos del Real Decreto-Ley 8/2020 para la empresas que habían solicitado la exoneración de cuotas antes de este nuevo Real Decreto-Ley y transitan a un ERTE ETOP y, para aquellas que la soliciten por primera vez, se activa un nuevo compromiso de mantenimiento del empleo por 6 meses desde la fecha de entrada en vigor de este nuevo Real Decreto-ley.

5.- En materia de trabajadores autónomos.

5.1.- Exención de cotizaciones:

A partir del 1 de julio de 2020, el trabajador autónomo que estuviera de alta y viniera percibiendo el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las consiguientes cuantías:



Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 euros mensuales”

- 100% de las cotizaciones en el mes de julio
- 50% en las cotizaciones en el mes de agosto
- 25% de las cotizaciones en el mes de septiembre

La exención en la cotización de los meses de julio, agosto y septiembre se mantendrá durante los períodos en los que los trabajadores perciban prestaciones por incapacidad temporal o cualesquiera otros subsidios siempre que se mantenga la obligación de cotizar.

Por último, se recoge que la exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad. Entendemos que esto es así ya que el trabajador autónomo que quiera beneficiarse de las exenciones en las cotizaciones deberá renunciar a la prestación por cese de actividad por dicha incompatibilidad.

5.2.- Prestación por cese de actividad

En cuanto a dicha prestación por cese de actividad, podrá percibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020 y con los requisitos estipulados en el artículo 327 de la Ley General de la Seguridad Social.

Adicionalmente, el acceso a esta prestación exigirá acreditar una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75 por ciento en relación con el mismo periodo del año 2019, así como no haber obtenido durante el tercer trimestre de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 euros

Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 euros mensuales.

A partir del 1 de octubre de 2020 solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del artículo 330 de la Ley General de la Seguridad Social.