

Junio 2020

Alerta informativa

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

Aspectos laborales

Raúl García González
Socio Responsable del Área Laboral EY

Isabel Merenciano
Socia Responsable del Área Laboral EY
Comunidad Valenciana y Murcia

Introducción

En la presente alerta se analizan las novedades laborales del 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, (BOE 27/06/2020), y que reflejan el contenido del II Acuerdo en defensa del empleo (ASDE) alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales más representativos.

Este Real Decreto-ley 24/2020, entra en vigor el día 27 de junio.

I. Duración de los ERTE

Medidas que afectan a los ERTE por fuerza mayor

¿Qué duración tienen los ERTE por fuerza mayor?

A partir del 27 de junio únicamente resultarán aplicables los ERTE por fuerza mayor que hayan sido solicitados antes de esa fecha y como máximo hasta el 30 de septiembre.

Las empresas deberán incorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad, primando los ajustes de reducción de jornada.

Comunicaciones a la Autoridad Laboral y al Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE)

En caso de que el empresario pretenda dejar sin efectos de forma total o parcial el ERTE por fuerza mayor, deberá comunicar a la Autoridad Laboral la decisión en un plazo de 15 días desde la fecha de efectos de la renuncia, previa comunicación al SEPE a efectos de las prestaciones de desempleo.

¿Qué limitaciones tiene la empresa que aplica un ERTE por fuerza mayor?

La empresa no podrá:

- ▶ Realizar horas extraordinarias.
- ▶ Establecer nuevas externalizaciones de actividad.
- ▶ Concertar nuevas contrataciones de forma directa o indirecta.

Las citadas prohibiciones pueden ser exceptuadas por razones de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información a los representantes de las personas trabajadoras.

El incumplimiento de las citadas restricciones puede suponer una infracción administrativa sancionable.

Medidas que afectan a los ERTE por causas objetivas (ETOP) comunicados a partir del 27 de junio

¿Qué sucede con los ERTE ya en marcha?

A los ERTE en marcha a la fecha de entrada en vigor de esta norma, se les aplicarán las medidas previstas en la comunicación de la empresa y por el plazo previsto en la misma.

¿Qué normativa se aplicará a los ERTE tramitados a partir de la entrada en vigor de esta norma y hasta el 30 de septiembre de 2020?

A estos ERTE les resultará de aplicación lo previsto en el artículo 23 del Real decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y las especialidades previstas en la presente norma.

Conexión entre ERTE por fuerza mayor y ERTE por causas objetivas (ETOP)

- ▶ Se podrá iniciar la tramitación de un ERTE por causas ETOP, mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor.
- ▶ La fecha de efectos del nuevo ERTE por causas ETOP se retrotraerá al momento de la finalización del ERTE por fuerza mayor.

¿Qué limitaciones tiene la empresa que aplica un ERTE por causas ETOP?

La empresa no podrá:

- ▶ Realizar horas extraordinarias.
- ▶ Establecer nuevas externalizaciones de actividad.
- ▶ Concertar nuevas contrataciones de forma directa o indirecta.

Las citadas prohibiciones pueden ser exceptuadas por razones de formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, previa información a los representantes de las personas trabajadoras.

El incumplimiento de las citadas restricciones puede suponer una infracción administrativa sancionable.

II. Exoneración de cotizaciones a la Seguridad Social por aplicación de un ERTE

¿Qué modalidad de ERTE puede beneficiarse de reducciones en las cotizaciones a la Seguridad Social?

Las empresas que apliquen un ERTE por fuerza mayor, respecto de los trabajadores que se mantienen afectados, como de los que se reincorporan al trabajo.

Las empresas que apliquen un ERTE por causas ETOP, respecto de los trabajadores que se reincorporan al trabajo, y respecto de los trabajadores con contrato suspendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

Medidas que afectan a los ERTE por fuerza mayor

En los casos de ERTE por fuerza mayor se prevén las siguientes exoneraciones de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta de las cotizaciones a la Seguridad Social.

ERTE total vigente a fecha 30 de junio:

Empresas	Julio	Agosto	Septiembre
Menos de 50 trabajadores	70 %	60%	35 %
50 trabajadores o más	50 %	40%	25 %

ERTE puesto en marcha a partir del 1 de julio:

Empresas	Periodo de vigencia del ERTE hasta 30 de Septiembre
Menos de 50 trabajadores	80 %
50 trabajadores o más	60 %

Reinicio de la actividad a partir del 1 de julio: se aplicará el porcentaje de exoneración que se indica a continuación:

Empresas	Trabajadores que reinician la actividad	Trabajadores afectados por ERTE
Menos de 50 trabajadores	60 %	35%
50 trabajadores o más	40 %	25%

Medidas que afectan a los ERTE por causas ETOP

Las empresas que estén aplicado un ERTE por causas ETOP, o lo vayan a poner en marcha en aplicación de esta norma, podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones:

ERTE con actividad suspendida:

Empresas	Del 1 de Julio hasta el 30 de Septiembre
Menos de 50 trabajadores	35 %
50 trabajadores o más	25 %

Reinicio de la actividad a partir del 1 de julio: se aplicará el porcentaje de exoneración que se indica a continuación:

Empresas	Reinicio de actividades a partir del 1 de Julio
Menos de 50 trabajadores	60 %
50 trabajadores o más	40 %

El número de trabajadores se computa a fecha de 29 de febrero de 2020.

¿Deben solicitar las empresas a la TGSS la aplicación de las citadas exoneraciones?

Las exenciones mencionadas se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, mediante una declaración responsable por cada código de cuenta de cotización,

que deberá presentarse a través del Sistema RED. La declaración responsable se deberá presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efecto dichas declaraciones.

III. Medidas extraordinarias de protección de desempleo

Se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020 las medidas de protección de desempleo anudadas a los ERTE por fuerza mayor o por causas objetivas, y hasta el 31 de diciembre de 2020 las aplicadas a los trabajadores que realizan trabajos fijos y periódicos.

Se establecen determinadas obligaciones de comunicación a la entidad gestora de los periodos de actividad, inactividad, reducción de jornada, combinación de ambos, a mes vencido a través de la aplicación certific@2.

IV. Requisitos empresariales en relación con los ERTE por fuerza mayor y los ERTE por causas ETOP

Paraísos fiscales. Las empresas que tengan su domicilio fiscal en territorios calificados como paraíso fiscal de conformidad con la normativa vigente no podrán acogerse a los ERTE de fuerza mayor o por causas ETOP, en los términos previstos en esta norma.

Reparto de dividendos. Las empresas de más de 50 personas trabajadoras que apliquen un ERTE por fuerza mayor o por causas ETOP en los términos previstos en esta norma, y que conlleve el disfrute de recursos públicos destinados a los mismos, no podrán repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal de la aplicación del ERTE, excepto si se devuelve la parte correspondiente a la exoneración de cuotas a la Seguridad Social.

El ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos no se tendrá en cuenta a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en la Ley de Sociedades de Capital.

Compromiso de mantenimiento de empleo. La empresa que aplique un ERTE por causa ETOP y disfrute de las exenciones en cotizaciones a la Seguridad Social

mencionadas, se compromete al mantenimiento del empleo durante un plazo de 6 meses. En el caso de las empresas que se beneficien por primera vez de estas exenciones, el plazo de 6 meses comenzará a computar a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, el 27 de junio.

V. Prórroga medidas RDL 9/2020, de 27 de marzo

La prohibición de despido del art. 2 RDL 9/2020 y la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales suspendidos del art. 5 RDL 9/2020 mantendrán su vigencia hasta el 30 de septiembre de 2020.

VI. Trabajadores autónomos

Exención en cotización de autónomos que hayan percibido la prestación por cese

Se prevén las siguientes exenciones en las cotizaciones:

Mes	Porcentaje exención
Julio	100%
Agosto	50%
Septiembre	25%

¿Cuáles son los requisitos de estas exenciones?

- ▶ El trabajador autónomo debe estar de alta en el RETA o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar y viniera percibiendo a 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad.
- ▶ La base de cotización será la que tuviera en cada uno de los meses indicados.
- ▶ La exención es incompatible con la prestación por cese de actividad.

Prestación por cese de actividad y trabajo por cuenta propia

Se regula en la norma una prestación por cese de actividad a percibir como máximo hasta el 30 de septiembre, el mecanismo de seguimiento por las autoridades del cumplimiento de los requisitos y el

proceso de reclamación de prestaciones indebidamente percibidas.

Prestación por cese de actividad para trabajadores de temporada

Se contempla una prestación extraordinaria por cese a los autónomos de temporada, que son aquellos cuyo único trabajo a lo largo de los últimos 2 años se hubiera desarrollado en el RETA o el Régimen Especial del Mar durante los meses de marzo a octubre y hayan permanecido en alta en los citados regímenes durante al menos 5 meses en el citado periodo.

Se considerará que el trabajador autónomo ha desarrollado su único trabajo durante los meses de marzo a octubre siempre que el alta como trabajador por cuenta ajena no supere los de 120 días a lo largo de los años 2018 y 2019.

Para cualquier información adicional con respecto a esta alerta, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Oficina de Madrid

Raúl Luis García González

RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com

Eva Sainz Cortadi

Eva.sainzcortadi@es.ey.com

Gracia Rivas Hernández

Gracia.rivashernandez@es.ey.com

Miguel Prado Agudo

Miguel.prado.agudo@es.ey.com

Nicolás Chacón Rodríguez

Nicolas.chacongonzalez@es.ey.com

Alicia Diaz Marques

Alicia.diazmarques@es.ey.com

Carlos Puente Sanchidrian

Carlos.puente.sanchidrian@es.ey.com

Oficina de Barcelona

Ana Riera Fernández

Ana.rierafernandez@es.ey.com

Tamara Peyreto Cuellar

Tamara.peyretocuellar@es.ey.com

Oficina de Valencia

Isabel Merenciano Gil

Isabel.merenciano.gil@es.ey.com

Juan Alberto Tormos Pérez

Juan.alberto.tormos.perez@es.ey.com

Puede consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#)

EY | Assurance | Tax | Transactions | Advisory

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2020 Ernst & Young Abogados, S.L.P.
Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](#)

Facebook: [EY Spain Careers](#)

Google+: [EY España](#)

Flickr: [EY Spain](#)