

**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**

Resumen



La situación de emergencia sanitaria causada por la COVID-19 está produciendo aún efectos para las organizaciones y el empleo, que exigen mantener las medidas extraordinarias previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, y en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, en tanto las causas referidas en dichas disposiciones impiden la recuperación íntegra de la actividad de las mismas, y las medidas excepcionales vinculadas a las mismas en materia de protección por desempleo y cotizaciones a la Seguridad Social.

En ese propósito, se publica 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**, estructurado en tres títulos:

TÍTULO I

II Acuerdo Social en Defensa del Empleo: Medidas sociales de reactivación del empleo

TÍTULO II

Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos

TÍTULO III

Fondo Español de Reserva para Garantías de Entidades Electrointensivas FCPJ (FERGEI)

Comentaremos únicamente el Título I y las disposiciones adicionales relacionadas con el mismo, por ser aquel que reviste mayor interés para la estructura confederal. El Título I es el resultado de un acuerdo del diálogo social, el II Acuerdo en Defensa del Empleo (II ASDE), alcanzado entre los Ministerios de Trabajo y Economía social, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de nuestro país, cuyo objetivo es, modular las medidas extraordinarias y excepcionales previstas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y en el I ASDE, cuya vigencia termina el día 30 de junio de 2020, prorrogando su espíritu pero adaptándolas al momento actual.

Recordemos que el Real Decreto-Ley 8/2020 establecía dos modalidades de ERTE:

- ERTE por causa de fuerza mayor (artículo 22 RDL 8/2020) donde se establecía la definición concreta de las causas que integran la fuerza mayor por COVID-19.
- ERTE por causas objetivas (artículo 23 RDL 8/2020): Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Veamos qué medidas adopta el **Real Decreto-ley 24/2020** en relación con ambas modalidades:

Establece que **procede seguir aplicando** las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellas entidades que, por efecto de las restricciones o «pérdidas de actividad» derivadas e incluidas en el citado artículo 22.1 y que aún persisten, sigan imposibilitadas para recuperar su actividad. Esta fuerza mayor se extiende al periodo durante el cual estuvieran afectadas por las causas descritas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y, en principio, **hasta el 30 de septiembre de 2020**.

No obstante, **las entidades que puedan recuperar parcialmente su actividad** podrán proceder a la incorporación de personas trabajadoras afectadas por ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada**. Se considerarán en situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19. Esta medida, igualmente, será aplicable hasta el 30 de septiembre de 2020.

Se mantiene el requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las medidas de suspensión o reducción de jornada, y al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse o reanudarse externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o a través de empresas de trabajo temporal, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo. Prohibición que podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las anteriores, no puedan (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**).

Por su parte, **los expedientes tramitados conforme al artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo (ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de la producción vinculadas con COVID-19), **se mantienen** en los términos de la comunicación final y por el plazo establecido en la misma. A los nuevos procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas con COVID-19 les será de aplicación el mencionado artículo 23, pero con el fin de evitar innecesarias interrupciones que redunden en un perjuicio o desprotección de las personas trabajadoras, se dispone de manera expresa la posibilidad de que los efectos de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos retrotraigan sus efectos a la fecha de finalización de los expedientes por causa de fuerza mayor que los precedieran (**Artículo 2**).

Respecto de las medidas en **materia de protección por desempleo** vinculadas a las medidas extraordinarias establecidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, incluidas las que se apliquen a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, **se mantienen, hasta el 30 de septiembre**, todas las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020. Se extienden además las especiales medidas de protección por desempleo a las personas que sean afectadas por los nuevos expedientes que se tramiten en caso de rebrote, a los que se refiere la disposición adicional primera.

Las medidas extraordinarias previstas en el apartado 6 del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 se mantienen hasta el 31 de diciembre de 2020.

Asimismo, se introducen las medidas necesarias para reducir las cargas administrativas de las empresas, el impacto en la gestión de la entidad gestora y facilitar la tramitación de las prestaciones. (**Artículo 3**)

Al igual que se hizo en los Reales Decretos-leyes 8/2020, de 17 de marzo, y 18/2020, de 12 de mayo, en el artículo 4 se contempla, como medida extraordinaria **en materia de cotización** vinculada a los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor a que se refiere el artículo 22 del primero de dichos textos legales, la exención del pago de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta distinguiendo, a los efectos del porcentaje de exención aplicable, entre las personas trabajadoras que hayan reiniciado su actividad y aquellas otras que continúen con sus actividades suspendidas y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión:

- a) Respecto de las **personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020**, así como de aquellas otras referidas en el artículo 4.2.a) del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento,
- la exención alcanzará el **60 % de la aportación empresarial** devengada en **julio, agosto y septiembre de 2020**, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
 - Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el **40 % de la aportación empresarial** devengada en **julio, agosto y septiembre de 2020**.
- b) Respecto de las **personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020** y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión,
- La exención alcanzará el **35 % de la aportación empresarial** devengada en **julio, agosto y septiembre de 2020**, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020.
 - Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, la exención alcanzará el **25 % de la aportación empresarial** devengada en **julio, agosto y septiembre de 2020**. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

La misma exención se aplicará, conforme al citado artículo 4 y a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción a que se refiere el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, tanto a los anteriores a dicha entrada en vigor como a aquellos iniciados tras la finalización de expedientes basados en la causa prevista en el artículo 22 de dicho real decreto-ley (**Artículo 4**).

Por último, se le da una nueva redacción al **compromiso de mantener el empleo durante los 6 meses** siguientes a la fecha de la reanudación de la actividad, modificando la disposición adicional 6ª del RDL 8/2020 y estableciendo lo siguiente:

- Este compromiso, que hasta la fecha se circunscribía a las entidades con ERTE por fuerza mayor (total o parcial), **se extenderá**, en los términos previstos en la misma, **a las empresas y entidades que apliquen un ERTE basado en la causa del artículo 23** de dicha norma y se beneficien de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 4 del presente real decreto-ley.
- 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 presente real decreto-ley, el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley. (**Artículo 6**)

Recordemos que, tal y como estableció el RDL 18/2020, de 12 de mayo, el mantenimiento del empleo durante ese periodo no se considerará incumplido cuando:

- La extinción del contrato se deba a despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, o al fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- El contrato temporal se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

Este compromiso de mantenimiento del empleo, del que quedan excluidas las entidades en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas entidades que presentan una alta variabilidad o estacionalidad en el empleo.

Las entidades que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previa actuación al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine los importes a reintegrar.

La **disposición adicional primera** recoge las medidas de transición que se han entendido necesarias para determinadas entidades que, por características geográficas o sectoriales, o ante situaciones extraordinarias, necesitan de una especial atención y protección. En este sentido, se incrementa el beneficio de cotización para las empresas y entidades que, a 30 de junio de 2020, continúan en situación de fuerza mayor total, así como para las empresas y entidades que soliciten un expediente de regulación temporal de empleo ante la imposibilidad de desarrollar su actividad con motivo de la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención como consecuencia de un eventual agravamiento de la pandemia provocada por la COVID-19.

La **disposición adicional segunda** extiende el beneficio relativo a considerar como cotizado el tiempo de duración del expediente de regulación temporal de empleo por las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, a los trabajadores incluidos en los ERTE cuando no tengan derecho a la prestación por desempleo, considerándoles a estos efectos en situación asimilada a la de alta. La base de cotización para futuras prestaciones será la determinada por el promedio de las bases de cotización de los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de dichas situaciones.

Las **disposiciones adicionales tercera, cuarta y quinta** establecen el marco del diálogo social como pieza fundamental para la reconstrucción y el fortalecimiento del mercado de trabajo, con el objetivo de conseguir una recuperación eficiente, pero también justa, equitativa, inclusiva y con vocación e futuro.