



## Resumen RD-I 24/2020

### Prórroga de ERTes COVID

El Boletín Oficial del Estado ha publicado este pasado sábado 27 de junio el Real Decreto-ley 24/2020 en el que se eleva a rango de norma lo acordado en la mesa de diálogo social el jueves 24 de junio en torno a los ERTes COVID.

### INTRODUCCIÓN

Para situarnos, es importante recordar que en materia de ERTes (expedientes de regulación de empleo temporales) a día de hoy conviven dos regulaciones distintas. Por un lado está la legislación ordinaria (regulada en el Estatuto de los Trabajadores) y la legislación extraordinaria ligada a la crisis originada por la COVID-19.

Este RD-I viene a prorrogar los ERTes extraordinarios, tanto de fuerza mayor (FM) como los que tienen origen en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) relacionados con la COVID19.

### EXTENSIÓN ERTES COVID POR FUERZA MAYOR (FM)

La COVID19 como causa FM no podrá ser alegada en expedientes iniciados tras la entrada en vigor del RD-I 24/2020 (27 de junio de 2020).

Además, estos ERTes sólo se podrán seguir aplicando hasta el 30 de septiembre de 2020.

Las empresas están obligadas a reincorporar a cuantas personas sean necesarias para retomar su actividad, y hacerlo de manera que se prime la modalidad de reducción de jornada frente a la de suspensión de contratos.

De todas maneras, si a partir del 1 de julio hubiera empresas que vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención en alguno de sus centros de trabajo, podrán beneficiarse (para las personas trabajadoras adscritas y en alta en los

códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados) de las exenciones en las cotizaciones sociales cuando tramiten ERTes de Fuerza Mayor en base a la regulación general del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## **EXTENSIÓN ERTES COVID POR CAUSAS ECONÓMICA, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS (ETOP)**

Los ERTE ETOP que estuvieran en vigor antes del 27 de junio de 2020 seguirán aplicándose en los términos reflejados en la decisión final del empresario y hasta la fecha prevista en la misma.

Para los ERTE ETOP que se inicien a partir del 27 de junio de 2020 habrá que tener en cuenta:

- Estos expedientes podrán iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación de empleo por Fuerza Mayor.
- Cuando el ERTE ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE FM, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste. Esto es, ambos expedientes de encadenarán aunque entre el fin del expediente de fuerza mayor y trámite del ETOP medien algunos días de diferencia.

-

## **PRÓRROGA MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**

Las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para personas trabajadoras afectadas por ERTes COVID19, tanto ETOP como por Fuerza Mayor (RD-I 8/2020, artículo 25.1-25.5), se prorrogan hasta el 30 de septiembre de 2020. Esto es, se mantienen hasta esa fecha:

- La eliminación de los periodos mínimos de cotización para acceder a la prestación contributiva por desempleo.
- El no cómputo de las prestaciones consumidas por el tiempo que la persona haya estado regulada.

En el caso de las personas fijas-discontinuas, las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo recogidas en el artículo 25.6 del RD-I 8/2020 se prorrogan hasta el 31 de diciembre de 2020.

A aquellas personas afectadas por ERTes COVID19 y que durante el tiempo en el que estén afectadas por la suspensión no sean beneficiarias de prestaciones por desempleo y sobre las que la empresa no tenga la obligación de cotizar se les reconocerá ese periodo de suspensión como situación asimilada al alta, reconociéndoles una base de cotización equivalente a la media de los 6 meses anteriores.

## **OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS ACOGIDAS A ERTES COVID19**

Las empresas acogidas a ERTes COVID tanto ETOP como por FM, durante el tiempo de aplicación de la regulación, no podrán:

- Realizar horas extraordinarias.
- Realizar externalizaciones (subcontrataciones).
- Realizar nuevas contrataciones tanto directas como indirectas.

Se pueden plantear por la empresa excepciones a estas obligaciones por una serie de motivos limitados.

Todas las empresas que apliquen ERTes y se acojan a las exenciones en las cotizaciones sociales previstas en la legislación extraordinaria tendrán que mantener el empleo (prohibición de despidos) durante 6 meses:

- Para las empresas que inicien un nuevo expediente a partir del 27 de junio, los 6 meses empiezan a contar en esta misma fecha.
- Para empresas que ya viniesen aplicando un ERTE, esos 6 meses comenzarán a contar desde la fecha en la que se produzca la reanudación (parcial o total) de la actividad.

Sigue vigente la prohibición para despedir en base a causas objetivas por motivos relacionados con el COVID19 (artículo 2, RD-I 9/2020).

Se prorroga también la prohibición de aplicar ERTes COVID19 a empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales así como el reparto de dividendos en empresas que hayan aplicado este tipo de ERTE.

## OTRAS MEDIDAS

El RD-I 24/2020 regula también la extensión de las medidas excepcionales de protección para las trabajadoras autónomas afectadas por suspensiones de la actividad relacionadas con la crisis.

También se transpone a la legislación laboral española la Directiva UE 2017/159 referida a la repatriación de pescadores (DF 4ª). Se modifica el Estatuto de los Trabajadores, incorporando la obligatoriedad de que los contratos de los y las pescadoras se formalicen por escrito y se establece un mes para regularizar los contratos verbales vigentes de las personas pescadoras (DF 1ª y 2ª).