

Real Decreto-ley 24/2020, de 26 junio

Medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.

2 DE JULIO DE 2020

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y
PROFESIONALES
Área Jurídica



A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto ley y hasta el 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación las especialidades recogidas en este nuevo Real Decreto.

Expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas de fuerza mayor.

Podrán prorrogarse los expedientes **que hayan sido solicitados antes de la entrada en vigor de este Real Decreto y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.** Las empresas y entidades afectadas por estos expedientes deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo.

Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor.

Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo.

Declaraciones responsables

Para que la exención resulte de aplicación las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al período de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones.

La renuncia expresa al expediente de regulación de empleo presentada ante la autoridad laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia.

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

Exención de cuotas ERTE

Las empresas y entidades que contarán con expedientes de regulación de empleo **por fuerza mayor, así como por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19**, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- 1) 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, y de los períodos 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**.

2) 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.**

Límites relacionados con reparto de dividendos y transparencia fiscal.

Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 1 y 2 del presente real decreto-ley.

Las empresas con más de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020 que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

Salvaguarda del empleo

El compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se extenderá, en los términos previstos en la misma, a las empresas y entidades que apliquen un expediente de regulación por causas ETOP y se beneficien de las medidas exenciones de cuotas previstas en el artículo 4 del decreto-ley 24/2020

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.

Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos

Exención en la cotización a favor de los trabajadores autónomos que hayan percibido la prestación extraordinaria de cese de durante el estado de alarma declarado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

- a) **100 por cien de las cotizaciones correspondientes al mes de julio.**
- b) **50 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto.**
- c) **25 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre.**

La exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

Prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia

Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad, podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 la Ley General de la Seguridad Social, siempre que concurren los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 de la norma. 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.**

Cese de actividad para los trabajadores de temporada

Serán requisitos para causar derecho a la prestación:

- a) Haber estado de alta y cotizado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia durante al menos cinco meses en el periodo comprendido entre marzo y octubre, de cada uno de los años 2018 y 2019.
- b) No haber estado de alta o asimilado al alta durante el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2018 y el 1 marzo de 2020 en el régimen de Seguridad Social correspondiente como trabajador por cuenta ajena más de 120 días.

C) No haber desarrollado actividad ni haber estado dado de alta o asimilado al alta durante los meses de marzo a junio de 2020.

d) No haber percibido prestación alguna del sistema de Seguridad Social durante los meses de enero a junio de 2020, salvo que la misma fuera compatible con el ejercicio de una actividad como trabajador autónomo.

e) No haber obtenido durante el año 2020 unos ingresos que superen los 23.275 euros.

f) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

La prestación extraordinaria por cese de actividad podrá comenzar a devengarse con efectos de 1 de junio de 2020 y tendrá una duración máxima de 4 meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros quince días naturales de julio. En caso contrario los efectos quedan fijados al día siguiente de la presentación de la solicitud.

Durante la percepción de la prestación no existirá obligación de cotizar, permaneciendo el trabajador en situación de alta o asimilada al alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente.

Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización.

1. Las empresas y entidades que se encuentren en situación de fuerza mayor total, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

a) 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, el 70 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020, el 60 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y el 35 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020, si las citadas empresas y entidades

hubieran 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.

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, el 50 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio de 2020, el 40 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto de 2020 y el 25 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre de 2020 si las citadas empresas y entidades hubieran tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a las mismas en situación de alta, en situación de alta en la Seguridad Social, a fecha 29 de febrero de 2020.

2. Las 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 en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos a continuación, previa autorización de un expediente de regulación temporal de empleo de fuerza mayor en base a lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores:

a) El 80 % de la aportación empresarial devengada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre, 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.

b) 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 60 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre.

Esta vicisitud del contrato de trabajo que se manifiesta en la paralización de las principales prestaciones de este, sin llegar a su ruptura, puede calificarse como una suspensión del contrato con características especiales.

Las aludidas particularidades de la excedencia voluntaria, derivadas de una regulación legal casi inexistente en el art. 46 ET, han provocado, como se verá acto seguido, diversos interrogantes acerca de las posibles conexiones jurídicas con la suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs) como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

Para ejercer el derecho a la excedencia voluntaria el art. 46.2 ET exige, por una parte, que el trabajador cuente con al menos una antigüedad en la empresa de un año y, en el supuesto de sucesivas excedencias, requiere superar un periodo de espera de cuatro años. Por otro lado, la duración de la excedencia abarca un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, de forma que el trabajador, si cumple el requisito de antigüedad en la empresa, puede concretar el tiempo de disfrute. Todo ello siempre que la negociación colectiva no establezca otras limitaciones debido a que no estamos en presencia de un derecho imperativo absoluto, sino de carácter relativo.

Si el trabajador cumple los requisitos aludidos, puede poner en marcha el engranaje de la excedencia voluntaria sin necesidad de argumentar causa específica y, por tanto, bien podría ser la situación de emergencia derivada de la COVID-19 el motivo de su solicitud.

Una vez llegados a este punto, y poniendo en conexión la excedencia voluntaria con el ERTE, podría plantearse un primer escenario en el cual un trabajador en situación de excedencia voluntaria planteara a la empresa acogerse al ERTE. En este supuesto la empresa no tendría la obligación de aceptar la solicitud aludida en un principio, salvo, como se verá más adelante, que el período de excedencia llegara a su fin. Es decir, el trabajador no puede, de manera unilateral, determinar la finalización de una excedencia voluntaria antes de su vencimiento, lo mismo que no tiene el poder de decidir una prórroga de la excedencia una vez vencida, aunque no haya consumido el tiempo de la duración legal máxima (relevante en esta afirmación fue la STS de 11 de diciembre de 2003, R.43/2003).

Un escenario diferente devendría si el trabajador solicitase **acogerse a una excedencia voluntaria formando parte de un ERTE**, en cuyo supuesto la empresa debería concederla si el trabajador cumple los requisitos aludidos en líneas anteriores, que se traduce en acreditar un año de prestación de servicios en la empresa (salvo excepciones en determinadas relaciones laborales de carácter especial).

Ahora bien, difícilmente alguien formularía dicha petición teniendo presente la pérdida de derechos que supondría para el empleado.

En efecto, pasando de un ERTE a una excedencia voluntaria, el trabajador observaría un empobrecimiento manifiesto de sus condiciones laborales puesto que en la situación de excedencia voluntaria la empresa deja de cotizar debido a la no prestación de servicios (art. 144 TRLGSS).

Consecuentemente, esta circunstancia se traduce en una pérdida del derecho a prestaciones de Seguridad Social, decayendo la posibilidad del derecho a la prestación por desempleo (art. 267 TRLGSS) frente a lo que ocurre en la suspensión del contrato que tenga su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19 regulada en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, *de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19*.

En esta específica suspensión, a diferencia del supuesto de excedencia voluntaria, el trabajador puede beneficiarse de la prestación contributiva por desempleo, incluso careciendo del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella teniendo en cuenta, además, que la duración de la suspensión del contrato o la reducción de jornada durante la que estén percibiendo dicha prestación no computa a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Debe añadirse, además, que junto con la pérdida de la prestación por desempleo, el trabajador pasaría a tener un mero derecho preferente al reingreso *“en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”* (art. 46.5 ET) porque la excedencia voluntaria únicamente ofrece al trabajador una expectativa basada en una preferencia a volver a trabajar si existe disponible en la empresa una vacante real o la negociación colectiva reconoce de forma expresa la readmisión de forma inmediata.

Sin embargo, los trabajadores en situación de ERTE por COVID-19 tienen derecho, al cesar las causas legales de suspensión, a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Finalmente, un tercer escenario, quizá el que más polémica pueda generar, tendría lugar si la excedencia llegara a su fin. En este supuesto el trabajador debería solicitar la reincorporación de forma inmediata.

En cuanto a la forma y el tiempo de preaviso, no se encuentran respuestas en el marco legal. Ante esta laguna, la cuestión primordial, a efectos prácticos, se centra en un problema de prueba para el trabajador, pues será él quien deberá demostrar que solicitó el reingreso al empleador. Por este motivo, con cierta frecuencia, la negociación colectiva, haciéndose eco de la conveniencia de que quede reflejada la comunicación de reingreso, regula la necesidad de forma escrita (sirva como ejemplo el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, BOE 1 de febrero de 2018).

En cuanto a la determinación del tiempo en el que debe solicitarse el reingreso, han tenido un papel relevante tanto la doctrina judicial como la negociación colectiva. En primer lugar, y como regla general, se concluye que la solicitud de reincorporación debe formularse obligatoriamente antes de la finalización del plazo de excedencia voluntaria (como referente, STS de 9 de diciembre de 1993, RJ 1993/9763).

No obstante, en segundo lugar, como excepción a la regla, en cuanto a las solicitudes extemporáneas de reingreso, la doctrina jurisprudencial ha concluido que, si la negociación colectiva determina las consecuencias, serán éstas las que deberán aplicarse.

Ahora bien, si la redacción es ambigua o nada dice el convenio colectivo en cuanto a los efectos del incumplimiento del plazo de preaviso, la jurisprudencia, lejos de adoptar un criterio restrictivo y limitativo del derecho de los trabajadores, entiende que no decae el derecho al reingreso (STSJ C. Valenciana, 13 de diciembre de 2017, R. 3158).

Una vez realizadas estas aclaraciones, si el trabajador solicita en tiempo y forma el reingreso, el empresario se encuentra ante la obligación de admisión condicionada a la existencia de una vacante que reúna las características recogidas en el art. 46.5 ET. Por tanto, la empresa debería aceptar la solicitud de reincorporación si existiera vacante disponible, aunque pueda verse obligada, posteriormente, por pérdidas de actividad como consecuencia de la COVID-19, a incorporar al trabajador a un ERTE.

Otras posibilidades de reacción del empresario ante la solicitud de reincorporación del trabajador excedente son, por una parte, el rechazo contundentemente a la solicitud, en cuyo caso al trabajador le asiste el derecho a ejercer la acción de despido. Otra opción es guardar silencio (ocasionando que el trabajador considere interponer la acción de reingreso). Y, en último lugar, el empresario tiene la posibilidad de negarse al reingreso por inexistencia de vacante. Esta sería la respuesta correcta en el supuesto de que los trabajadores que ocupaban vacante de igual o similar categoría a la del trabajador excedente se encontraran en situación de suspensión del contrato derivada del COVID-19.

Fuente: Ce Consulting