

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN

APUNTES

**ÚLTIMA NORMATIVA LABORAL
RESPECTO AL COVID-19:
PRÓRROGA DE LOS EXPEDIENTES DE
REGULACIÓN TEMPORAL DE
EMPLEO HASTA EL 30/09/2020
ANÁLISIS DEL II ASDE Y REAL
DECRETO-LEY 24/2020**

29 junio 2020



ÍNDICE

- **INTRODUCCIÓN**
- **MEDIDAS PARA PRORROGAR LOS ERTES**
 - ERTES por fuerza mayor
 - ERTES por causa económica, técnica, organizativa o de producción (ETOP) (art.2 rdl 24/2020)
- **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO** (art. 3 RDL 2020)
- **MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN VINCULADA A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO** (art. 4 RDL 24/2020)
- **PROHIBICIÓN DE REPARTIR DIVIDENDOS** (art.5 RDL 24/2020)
- **MANTENIMIENTO DEL EMPLEO, PROHIBICIÓN DE EXTINCIONES E INTERRUPCION DE LOS CONTRATOS TEMPORALES** (arts. 6 y 7 RDL 24/2020)
- **ATENCIÓN A POSIBLES REBROTOS** (DA primera, apartado 2 del RDL 24/2020)
- **LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA Y SU DESACERTADA REDACCIÓN**
- **EL DIÁLOGO SOCIAL INSTRUMENTO FUNDAMENTAL PARA LA RECONSTRUCCIÓN Y EL FORTALECIMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO** (DA tercera a sexta del RDL 2472020)

- **MODIFICACIÓN DE LA LEY ORDENADORA DEL SISTEMA DE LA ITSS** (Disposición Final primera del RDL 24/2020)
- **MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES** (Disposición final segunda RDL 24/2020)
- **ENTRADA EN VIGOR**
- **CONSIDERACIONES FINALES**

INTRODUCCIÓN

El pasado 25 de junio, tras semanas de negociación, se firmaba por gobierno -Ministerios de Trabajo y Economía social, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones-, organizaciones empresariales -CEOE y CEPYME-, y organizaciones sindicales -UGT y CCOO-, el *II Acuerdo Social para la Defensa del Empleo (II ASDE)*.

Un Acuerdo imprescindible para seguir apoyando a las empresas y a las personas trabajadoras y para atenuar la incertidumbre que genera el impacto de la crisis sanitaria originada por el COVID-19 en la actividad económica y en el empleo.

Y un Acuerdo que da continuidad al que se alcanzó el 8 de mayo, el *Acuerdo Social para la Defensa del Empleo (ASDE)*, reafirmando el valor del diálogo social (DS) especialmente necesario en momentos como el actual.

Al igual que en el de mayo, el II ASDE tiene la característica, poco común en la historia del DS, de adoptar la forma de texto articulado que constituirá el cuerpo del instrumento normativo que lo recoge. En este caso el Título I y alguna de las disposiciones 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*, publicado en el BOE del sábado 27 de junio de 2020, tomando el relevo al anterior, el *Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo*, cuya vigencia finalizaba el 30 de junio de 2020.

Es importante recordar que las medidas que se han ido adoptando, fruto del DS, han funcionado correctamente. Según los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social Migraciones, en el pico de la crisis, en torno a seis millones de personas se han visto protegidas, el 30% de la población trabajadora, alcanzando los 3.400.000 los trabajadores afectados por ERTE.

También demuestran los datos que, pasado el pico y con la mejora de la situación sanitaria, a medida que avanzábamos en la desescalada, con carácter general las empresas iban reanudando su actividad¹. Pero quedan otras muchas que todavía permanecen en ERTES.

El objetivo compartido por todos los firmantes de estos Acuerdos es proteger el empleo con medidas de flexibilidad interna, expresamente diseñadas para una situación excepcional y temporal que en ningún caso debe derivar en despidos.

¹ Los ERTES por fuerza mayor (FM) se han reducido en un 45% respecto al máximo alcanzado, y los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) han disminuido en un 25% (datos del citado Ministerio a fecha 24/junio/2020).

El nuevo Real Decreto-Ley, en vigor desde el día de su publicación, obedece a esta finalidad y a este momento, y es resultado del esfuerzo negociador de todas las partes para llegar a un punto de encuentro, porque, aunque ha terminado el estado de alarma, persisten los problemas que afectan a la economía y al empleo por la crisis sanitaria.

Se ha partido de los anteriores RD-Leyes que recogían las medidas consensuadas en el seno del DS, el RDL 8/2020 y particularmente el RDL 18/2020, del que mantiene numerosos elementos, introduciendo aquellos otros ideados para acompañar la paulatina vuelta a la actividad, sin descartar posibles retrocesos debidos a rebrotes del coronavirus y con el límite temporal del 30 de septiembre.

Analizamos a continuación este nuevo RDL en relación a la parte que recoge textualmente el citado Acuerdo y le da nombre a su Título I, realizando alguna simple referencia puntual a otros contenidos².

² El RDL 24/2020, incluye también otras materias. Así, el Título II se dedica a las Medidas de apoyo a los trabajadores autónomos; el Título III al Fondo Español de Reserva para Garantías de Entidades Electointensivas FCPJ (FERGEI).

MEDIDAS PARA PRORROGAR LOS ERTES

Se contemplan cuatro posibilidades de ERTES para dar cobertura a las distintas situaciones por las que pueden atravesar o encontrarse las empresas.

ERTES POR FUERZA MAYOR

PARCIAL (art. 1 del RDL 24/2020)

Se mantienen los expedientes basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que hayan sido **solicitados antes** de la entrada en vigor de este RDL 24/2020 y, como **máximo, hasta el 30 de septiembre** de 2020, si bien las empresas y entidades **deberán proceder a reincorporar** a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, **en la medida necesaria** para el desarrollo de su actividad, **primando** los ajustes en términos de **reducción de jornada**.

Es decir, se trata de aquellos ERTES ya existentes con causa FM, entendida conforme a lo establecido en el art.22 del RDL 8/2020, sobre los que recae la obligación de ir desafectando a las trabajadoras/es.

Son los supuestos en los que la *nueva normalidad* sigue su curso, en los que las empresas van retomando poco a poco su actividad y en los que la norma les indica el camino preferente, en el sentido de no desafectar a parte de los trabajadores y mantener en suspensión a otros, sino apostar por una generalizada aplicación de medidas de reducción de jornada. No obstante, los términos de su redacción, la misma que la utilizada en el RDL 18/2020, aparece matizada con la expresión “en la medida necesaria”.

Las obligaciones de comunicación a la autoridad laboral sobre variaciones o renuncia se mantienen en los mismos términos del RDL 18/2020.

Sí es una novedad la **prohibición** que ahora se introduce de **realización de horas extraordinarias, externalizaciones de la actividad, y realización de nuevas contrataciones**, directas o a través de empresas de trabajo temporal, durante la aplicación de estos expedientes de regulación temporal de empleo.

Una **prohibición que, no obstante, se matiza** al señalar 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”.

En definitiva, se trata de evitar conductas abusivas o fraudulentas por parte de las empresas: mientras haya personas trabajadoras afectadas por los ERTES, que perfectamente puedan atender las necesidades de la empresa, ésta no puede recurrir a los mecanismos que se citan.

Sin embargo, al haberse introducido la posibilidad de “otras razones objetivas justificadas” se está dejando un espacio de ambigüedad que solo puede provocar conflictos y en el que el control sindical va a ser determinante.

TOTAL (Disposición adicional primera, apartado 1, del RDL 24/2020)

Bajo el título *de Medidas temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización*, la DA primera, apartado 1, está dedicada a aquellas empresas y entidades que **se encuentren en situación de fuerza mayor total**, en los términos previstos en el RDL 18/2020, **en fecha 30 junio de 2020**, y respecto de las **personas trabajadoras adscritas y en alta** en los códigos de cuenta de cotización de los **centros de trabajo afectados**, para seguir apoyándolas en esa situación de transición hacia la recuperación de actividad, estableciendo **exoneraciones específicas**, decrecientes y diferenciadas en función del número de trabajadores:

- Si tienen menos de 50 trabajadores, tendrán una bonificación en las cotizaciones del 70% en julio, 60% en agosto y 35% en septiembre.
- A partir de 50 empleados, el porcentaje de bonificación será del 50%, 40% y 25% respectivamente en julio, agosto y septiembre.

Es decir, en este caso, **NO CABE PRESENTAR UN NUEVO ERTE POR FM TOTAL**. Solo se está abordando el problema de aquellas empresas que todavía no han podido “*levantar la persiana*” y permanecen en esta situación llegado el 30 de junio.

Estas exenciones tienen una configuración totalmente distinta a las que se recogen en el art. 4 para ERTES por FM parcial y ERTES ETOP, y por supuesto son incompatibles con esas exoneraciones

Sí, les resulta de aplicación los apartados 3, 4, 5 y 6 de dicho artículo 4 relativos a los aspectos de gestión, control, procedencia de los recursos.



Se aclara que una vez que estas empresas y entidades reinicien su actividad, les serán de aplicación desde dicho momento, y hasta el 30 de septiembre de 2020, las medidas (exoneraciones) reguladas en el artículo 4.1 (para la FM parcial) de este RDL.

ERTES POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCIÓN (ETOP) (art.2 RDL 24/2020)

Se contemplan los siguientes supuestos por causa ETOP:

- ✓ ERTES iniciados tras la entrada en vigor de este RDL y hasta el 30 de septiembre de 2020, les será de aplicación el artículo 23 del RDL 8/2020, con las especialidades recogidas en este precepto.³
- ✓ La tramitación **se puede iniciar mientras esté vigente un ERTE de FM** del art. 1 de ese RDL
- ✓ Cuando se inicie **tras la finalización de un ERTE de FM del artículo 22** del RDL 8/2020, la **fecha de efectos** de aquel **se retrotraerá** a la fecha de finalización de este.
- ✓ Los que estén **vigentes a la fecha de entrada** en vigor de este RDL, seguirán siendo aplicables **en los términos previstos** en la comunicación final de la empresa y hasta su término.

A estos ERTES se les aplica la misma **prohibición** sobre **realización de horas extraordinarias, externalizaciones de la actividad, y realización de nuevas contrataciones** y en los mismos términos que los fijados para los ERTES de FM, antes comentados por lo que nos remitimos a ellos.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO (art. 3 RDL 2020)

Hasta el **30 de septiembre continúan siendo de aplicación** las medidas de protección asociadas a los ERTES que se derivan del impacto del COVID-19 inicialmente reguladas en el artículo 25 del RDL 8/2020 (contador a 0, no exigencia de periodo de carencia) para

³ Conforme a este art., en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa; se abrevian los plazos; el informe de la ITSS no es preceptivo sino potestativo para la autoridad laboral.

todas las personas trabajadoras afectadas por los ERTES, que incluyen también a las personas afectadas por los nuevos expedientes que se tramiten en caso de rebrote (previsto en la DA primera).

Se mantiene la prórroga, efectuada en el I ASDE, de las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo para las personas trabajadoras con contrato **fijo discontinuo** hasta el **31 de diciembre de 2020**, cuya extensión se fundamenta por las peculiaridades de este colectivo.

Y, por último, se introducen las medidas para reducir las cargas administrativas de las empresas, el impacto en la gestión de la entidad gestora y facilitar la tramitación de las prestaciones.

Es criticable que la norma no haya establecido, expresamente, dos aspectos demandados por UGT: la consideración como un nuevo ERTE de aquel por causa ETOP que derive de uno de FM, pues entendemos que así debe calificarse; la extensión de porcentaje del 70% una vez superados los 180 días de permanencia en ERTE.

En todo caso, en los ERTES por causa ETOP es un **objetivo sindical** prioritario en las negociaciones, conseguir complementos que mejoren los ingresos a percibir por trabajadores/as afectados.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN VINCULADA A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (art. 4 RDL 24/2020)

Una de las mayores novedades que se incorporan en este nuevo RDL radica en la **aplicación de las exoneraciones en las cotizaciones también para los ERTES por causa ETOP**, pues hasta ahora se habían restringido las mismas exclusivamente para los supuestos de FM.

El nuevo cuadro de exoneraciones se resume en lo siguiente:

- empresas y entidades con ERTES a los que se refiere el artículo 1 (**FM parcial**) quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta,

a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020, así aquellas referidas en el artículo 4.2.a) del RDL 18/2020 (las que la reiniciaron):

- 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 hubiera tenido cincuenta o más, la exención alcanzará el 40% de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020

b) personas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020:

- 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 cincuenta o más, la exención alcanzará el **25%** de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre de 2020.

✚ empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o reducción de la jornada por causas **ETOP** relacionadas con el COVID-19, con las especialidades del artículo 23 del RDL 8/2020, con **anterioridad a la entrada en vigor** de este nuevo RDL, así como aquellas empresas cuyo ERTE por ETOP **se inicie tras finalizar uno por FM:**

a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020, resultarán de aplicación las mismas exenciones que en el caso de FM parcial de reinicio

b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas con sus actividades suspendidas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, resultarán de aplicación las mismas exenciones que en FM parcial de actividad suspendida

Es decir, se han establecido los MISMOS PORCENTAJES DE EXONERACIONES PARA UNO Y OTRO TIPO DE ERTES (FM parcial y causa ETOP).

En este punto debemos señalar lo incomprensible que nos resulta que se fijen exoneraciones a las empresas por los trabajadores y trabajadoras que vuelven a la actividad, y aún más que tales exoneraciones sean considerablemente superiores a las establecidas para las que tienen que permanecer con las actividades suspendidas: un 60% frente al 35%, (menos de 50 trabajadores/as) y un 40% frente a un 25% (50 o más).

El argumento mantenido, de forma inalterable, por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se funda en incentivar la vuelta a la actividad. Un incentivo positivo que suaviza los costes laborales a las empresas. Argumento que en absoluto compartimos.

PROHIBICIÓN DE REPARTIR DIVIDENDOS (art.5 RDL 24/2020)

Se mantienen en los mismos términos las dos prohibiciones que se establecieron en el RDL 18/2020:

- ❖ prohibición de acogerse a estas medidas excepcionales sobre los ERTES para las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales;
- ❖ prohibición de repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos ERTES, para las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los mismos y que utilicen los recursos públicos, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

Esta limitación no será de aplicación para las entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

MANTENIMIENTO DEL EMPLEO, PROHIBICIÓN DE EXTINCIONES E INTERRUPTCIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES (arts. 6 y 7 RDL 24/2020)

El compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la Disposición Adicional sexta del RDL 8/2020, fue modificado por la Disposición final primera, apartado Tres del anterior RDL 18/2020. La nueva redacción establecía la obligación de salvaguarda del

empleo solo en relación a los ERTES por FM (del art. 22 del RDL 8/2020) que, recordemos, eran los que se beneficiaban de las exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social.

En este RDL 24/2020 se precisa que tal compromiso afecta también a los ERTES por causa ETOP que se beneficien de las exoneraciones del art. 4.

Y puntualiza que “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”.

En definitiva, no ha variado la regulación sobre la obligación de mantenimiento del empleo, tal como quedó tras las modificaciones introducidas por el RDL 18/2020, extendiendo dicha obligación en los casos de ERTES ETOP.

Por otra parte, se mantienen hasta el 30 de septiembre las medidas extraordinarias para proteger el empleo contempladas en el RDL 9/2020, de 27 de marzo:

- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan la suspensión de contratos y reducción de jornada de los ERTES (artículos 22 y 23 del RDL 8/2020), no justifican la extinción del contrato de trabajo ni el despido. (art. 2 del RDL 9/2020)
- La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia.

ATENCIÓN A POSIBLES REBROTOS (DA primera, apartado 2 del RDL 24/2020)

Aunque la situación sanitaria ha mejorado tras el confinamiento, manteniéndose controlada en el proceso de desescalada, es imprevisible la evolución que pueda tener en los próximos meses y hasta el 30 de septiembre.

De ahí que se haya querido establecer la medida adecuada atender esa indeseada, pero no descartable, situación. A ella obedece el apartado 2 de la DA primera, sin duda

importante para dar seguridad a empresas y personas trabajadoras ante un hecho de por sí inquietante.

En este sentido se establece que 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 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 ET**:

- 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**.

Como es evidente, estas exenciones son incompatibles con las del artículo 4 que serán las que procedan cuando las empresas y entidades reinicien su actividad. Siempre con el límite temporal del 30 de septiembre de 2020.

Obsérvese que para estos supuestos de rebrote la norma remite directamente al art. 47.3 del ET, siendo las especialidades únicamente relativas a las exoneraciones que las acompañan y, por supuesto, a la protección por desempleo que se garantiza para todas las personas trabajadoras en los mismos términos que en el resto de supuesto de ERTes.

LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA Y SU DESACERTADA REDACCIÓN

Bajo el título *personas trabajadoras incluidas en expedientes de regulación de empleo que no sean beneficiarias de prestaciones de desempleo*, esta DA puede inducir a error puesto que todas las personas trabajadoras incurso en los ERTes contemplados en este RDL tiene derecho a la prestación por desempleo en las condiciones extraordinarias fijadas para la situación derivada del coronavirus.

Se debería haber buscado una redacción más clara, que eliminara cualquier duda al respecto, pero finalmente ha permanecido un texto que a simple vista genera confusión.

En la exposición de motivos se puede encontrar alguna pista sobre lo que realmente se está regulando. Así se dice:

“En cuanto a 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, de 17 de marzo, a los trabajadores incluidos en los expedientes de regulación temporal de empleo cuando no tengan derecho a la prestación por desempleo, tales como, por ejemplo, los asimilados a trabajadores por cuenta ajena a los que se refiere la letra c) del apartado 2 del artículo 136 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, considerándoles a estos efectos en situación asimilada a la de alta. “

Es decir, se está refiriendo a los consejeros y administradores de las sociedades de capital.

EL DIÁLOGO SOCIAL INSTRUMENTO FUNDAMENTAL PARA LA RECONSTRUCCIÓN Y EL FORTALECIMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO (DA tercera a sexta del RDL 2472020)

El reconocimiento del valor que tiene el DS, en diversos formatos y sobre distintas materias, queda patente en las disposiciones adicionales tercera a sexta.

Se mantiene a la **Comisión de Seguimiento tripartita laboral** (Disposición adicional tercera), creada en mayo en el RDL 18/2020, aunque la redacción que ahora se contiene sobre ella es mucho más escueta.

Las funciones que se le encomiendan se centran en la valoración de las medidas de este RDL, la evolución de la actividad económica y el empleo, así como el análisis de las eventuales medidas futuras para la protección del empleo y del tejido productivo.

Es innegable el papel que ha jugado desde que se constituyó, por lo que las funciones que tenía cuando fue creada debieran haberse mantenido expresamente en el texto en todos sus términos.



Respecto a la Disposición adicional cuarta, **Diálogo en materia de desempleo**, responde a la demanda sindical de abordar una serie de cuestiones en materia de desempleo sin resolver que afectan a determinadas trabajadoras/es.

En este sentido se recoge el compromiso del Ministerio de Trabajo y Economía Social para abordar a la mayor brevedad posible, con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) cuestiones relacionadas con la prestación por desempleo reconocida durante los expedientes de regulación temporal de empleo derivados del COVID-19 a las personas con varios contratos a tiempo parcial y las posibles soluciones al consumo durante el estado de alarma de las prestaciones y subsidios por desempleo de personas no afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo.

En cuanto a la Disposición adicional quinta, **Pacto por el empleo**, recoge el compromiso alcanzado por el Gobierno, la CEOE, la CEPYME, CC.OO. y UGT, de incorporar medidas tendentes a la creación de empleo a través de las cuatro mesas de diálogo constituidas con el Presidente del Gobierno.

Por último, la Disposición adicional sexta, **Comisión de seguimiento de las medidas de apoyo para la recuperación de la actividad de los trabajadores autónomos en el ámbito de la Seguridad Social**, contempla la creación de dicha Comisión que estará integrada por las personas al efecto designadas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, así como por la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) y la Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores (UATAE).

MODIFICACIÓN DE LA LEY ORDENADORA DEL SISTEMA DE LA ITSS (Disposición Final primera del RDL 24/2020)

A través de esta disposición se modifica el artículo 29.1 a) de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de suprimir la atribución legal de la Presidencia del Consejo Rector del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la persona titular de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Economía Social para otorgarla a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La justificación de esta medida la encontramos en la exposición de motivos cuando señala que “es necesario adaptar el Consejo Rector del Organismo Estatal Inspección de



Trabajo y Seguridad Social a su actual adscripción, en un momento en el que las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social resultan fundamentales, dado el despliegue de medidas de alto impacto económico que han incidido en el ámbito laboral y que requieren un adecuado e inmediato seguimiento y control”.

MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Disposición final segunda RDL 24/2020)

Puesto que se trata de una modificación del ET, reseñamos la misma.

Se procede a la modificación del artículo 8 del ET, para exigir la forma escrita a todos los contratos de trabajo de los pescadores, siempre y en todo caso.

El motivo alegado es la necesidad de efectuar la transposición de la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, que vencía el 15 de noviembre de 2019.

ENTRADA EN VIGOR

Conforme a la Disposición final séptima, este real decreto-ley ha entrado en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el 27 de junio.

CONSIDERACIONES FINALES

- El DS ha jugado un papel fundamental para seguir apoyando a las empresas, protegiendo a los trabajadores y garantizando el mantenimiento del empleo.
- El modelo que se recoge en el II ASDE, y en consecuencia en el RDL 24/2020, pretende seguir velando por la adaptación a la evolutiva situación que la situación económica y del empleo provocada por la crisis sanitaria demanda.
- Se ha atendido a las posibles y distintas situaciones en las que se pueden encontrar las empresas, buscando la solución más adecuada para cada una de ellas: desde quien todavía no va a poder iniciar la actividad, pasando por quien poco a poco va reiniciándola, hasta quien tiene alguna dificultad mientras se normaliza la actividad de otros sectores. Además, no se descarta un posible rebrote que pueda afectar puntualmente a determinadas actividades.
- En cuanto a la protección por desempleo, las medidas extraordinarias (contador a 0 y no exigencia de periodo de carencia) deberían incluir también la previsión,

una vez transcurran 180 días, de mantener el porcentaje de protección, complementándose vía Administración o vía empresas, a fin de evitar una pérdida sustancial en los ingresos de las personas trabajadoras afectadas por los ERTES. Asimismo, tendría que haberse establece de forma expresa que el cambio de un ERTE a otro implica nuevo ERTE y por tanto inicio de las medidas extraordinarias en la protección por desempleo.

- La limitación temporal de las medidas hasta el 30 de septiembre se ha quedado corta. Entendemos que deberían haberse prolongado al menos hasta el 31 de diciembre de este año con la permanente evaluación y valoración de la Comisión de seguimiento tripartita para acompasar y proponer las medidas que en cada momento se consideren necesarias.
- Se debería haber recogido de manera más clara, explícita y contundente el compromiso para la protección del empleo y el papel y funciones de la Comisión de Seguimiento Tripartita.

La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.