

A toda la red de asociados

Estimado/a asociado/a,

Como continuación de la circular enviada ayer relativa a la publicación del Real Decreto-Ley 6/2024, de 5 de noviembre de medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la DANA, adjunto se remite la [Orden PJC/1222/2024, de 6 de noviembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de noviembre de 2024, por el que se declara «Zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil» el territorio damnificado como consecuencia de la Depresión Aislada en Niveles Altos \(DANA\) que ha afectado a amplias zonas de la Península y Baleares entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.](#)

MEDIDAS LABORALES

Octavo. Medidas laborales y de Seguridad Social.

De conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición final segunda de la Ley 17/2015, de 9 de julio, las medidas laborales y de Seguridad Social a las que se refiere su artículo 24.2b) se podrán desarrollar, respectivamente, mediante órdenes de las Ministras de Trabajo y Economía Social, y de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, ajustándose a lo establecido en el artículo **47.5 y 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en la **disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Destacar, del [art. 47.7 E.T.](#):

*d) Dentro del periodo de aplicación del expediente **no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.** Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones 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.*

*e) **Los beneficios en materia de cotización vinculados a los expedientes de regulación temporal de empleo, de carácter voluntario para la empresa, estarán condicionados, asimismo, al mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas con el contenido y requisitos previstos en el apartado 10 de la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.***

Destacar de la [disposición adicional 44 de la Ley General de la Seguridad Social](#):

10. Las exenciones en la cotización reguladas en la presente disposición adicional estarán condicionadas al **mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras afectadas durante los seis meses siguientes a la finalización del periodo de vigencia del expediente de regulación temporal de empleo.**

Las empresas que incumplan este compromiso **deberán reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación a la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, con el recargo y los intereses de demora correspondientes**, según lo establecido en las normas recaudatorias de la Seguridad Social, previa comprobación del incumplimiento de este compromiso y la determinación de los importes a reintegrar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora. Tampoco se considera incumplido por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales, no se entenderá incumplido este requisito cuando el contrato se haya formalizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y se extinga por finalización de su causa, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.