

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.

Con la entrada en vigor del [Decreto Ley 24/2020](#), que en lo relativo a los ERTES trae causa en el acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los interlocutores sociales: CEOE, CEPYME, CCOO y UGT el pasado viernes, 26 de junio, **se pueden producir las situaciones siguientes de FUERZA MAYOR, todas ellas con exoneraciones diferentes:**

1. FUERZA MAYOR POR REBROTOS O NUEVAS RESTRICCIONES (de 1 de julio a 30 de septiembre):

Las **empresas que**, a partir de **1 de julio**, **vean impedida su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención** podrán acogerse a nuevos ERTE que deberán ser autorizados en base a lo previsto en el artículo 47.3 del ET.

En estos casos, respecto de las **personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados**, se aplicarán las exoneraciones siguientes:

- **Empresas de menos de 50 trabajadores:** Exoneración del 80%
- **Empresas de 50 o más trabajadores:** Exoneración del 60%

2. FUERZA MAYOR TOTAL DEL RDL 18/2020:

Las **empresas que a 30 de junio** tuvieran algún centro de trabajo en situación de fuerza mayor total, en los términos previstos en el Real Decreto-ley 18/2020, respecto de las **personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización en dichos centros de trabajo**, pueden acogerse a las exoneraciones siguientes:

- **Empresas de menos de 50 trabajadores:**
 - Julio: Exoneración del 70%
 - Agosto: Exoneración del 60%
 - Septiembre: Exoneración del 35%
- **Empresas de 50 o más trabajadores:**
 - Julio: Exoneración del 50%
 - Agosto: Exoneración del 40%
 - Septiembre: Exoneración del 25%

Las **empresas deciden** cuándo realizan el paso de la fuerza mayor total a la fuerza mayor del apartado siguiente y, por ende, **cuándo cambian de sistema de exoneración.**

3. FUERZA MAYOR DEL ARTÍCULO 22 DEL REAL DECRETO LEY 8/2020:

- A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 24/2020, **no se autorizarán nuevos ERTES por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19 basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020.**
- Únicamente **se mantienen los ERTES basados en el artículo 22 solicitados antes de la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley.**
- Dichos ERTES **se prorrogan** como máximo hasta el **30 de septiembre.**
- La empresa decide la incorporación de las personas afectadas por ERTES, **en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad**, primando las reducciones de jornada.
- Se mantiene **la flexibilidad interna del ERTE.**

- Continúan las **obligaciones de comunicación**, de carácter expreso y definitivo, a la **autoridad laboral de la renuncia total al ERTE**.
- Para **ERTES por causa de fuerza mayor que se prorrogan** se aplican las siguientes exoneraciones:
 - **Empresas de menos de 50 trabajadores (Julio, agosto y septiembre):**
 - *Por los trabajadores activos:* exoneración del 60%
 - *Por los trabajadores en ERTE:* exoneración del 35%
 - **Empresas de 50 o más trabajadores (Julio, agosto y septiembre):**
 - *Por los trabajadores activos:* exoneración del 40%
 - *Por los trabajadores en ERTE:* exoneración del 25%

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS (ETOP) DERIVADAS DEL COVID-19:

- Los **ERTES por causas ETOP**, tramitados conforme al artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, **vigentes** a la fecha de entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley, **se mantienen en los términos de la comunicación final de la empresa a la autoridad laboral y por el plazo establecido en la misma**.
- A los **nuevos ERTES por causas ETOP vinculadas al COVID-19** les será de aplicación el citado artículo 23, **desde la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley** y hasta 30 de septiembre, con el **procedimiento abreviado**, el **informe potestativo de la Inspección de Trabajo** y la **prioridad de los sindicatos más representativos y representativos del sector** frente a las comisiones ad hoc en la constitución de la comisión negociadora.
- La tramitación de estos ERTES puede **iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor**.
- Si un **ERTE por causa ETOP** se inicia tras la finalización de un ERTE por causa de fuerza mayor **se retrotraen sus efectos a la fecha de finalización de éste**.
- Los **ERTES ETOP que, o bien son transformación de fuerza mayor a ETOP o bien se negociaron conforme al artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 antes de la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley**, tendrán las exoneraciones siguientes durante los meses de julio, agosto y septiembre:
 - **Empresas de menos de 50 trabajadores:**
 - *Por los trabajadores activos:* exoneración del 60%
 - *Por los trabajadores en ERTE:* exoneración del 35%
 - **Empresas de 50 o más trabajadores:**
 - *Por los trabajadores activos:* exoneración del 40%
 - *Por los trabajadores en ERTE:* exoneración del 25%

En ERTES DE LOS ARTÍCULOS 22 Y 23:

- ***“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 (...). Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, 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.”***

- Se mantiene, hasta **30 de septiembre**, la **prohibición de despedir por fuerza mayor o causas objetivas** y la **suspensión de los contratos temporales de las personas afectadas por ERTES**.
- Se extiende a las **sociedades mercantiles beneficiarias de exoneraciones por ERTES ETOP** la **prohibición de repartir dividendos correspondientes al ejercicio fiscal 2020**, salvo que **renuncien a ellas** y reintegren lo previamente exonerado, en su caso.
- Se extiende el **compromiso de mantenimiento del empleo**, en su formulación actual, a **las empresas beneficiarias de exoneraciones en ERTES por causas ETOP vinculadas al COVID-19**. Para las empresas que se benefician por vez primera de dichas medidas **el plazo de seis meses empieza a computarse desde la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley**.
- Se extiende la **prohibición de acogerse al ERTE ETOP** a **empresas con domicilio fiscal en países o territorios calificados como paraísos fiscales**.
- Se extiende la prestación de desempleo, con **reposición de prestaciones** (contador a cero) y **no exigencia del período de carencia**, hasta el **30 de septiembre**, incluido para las personas afectadas por nuevos expedientes que se tramiten en caso de **rebrote de la pandemia**. La prestación de desempleo para los **fixos discontinuos se mantiene en esos términos hasta 31 de diciembre**.

ADEMÁS DE LOS ERTES:

- **Pacto por el empleo: Cuatro mesas de diálogo social**, compuestas por el Gobierno y los interlocutores sociales, con el **compromiso de incorporar medidas tendentes a la creación de empleo**.
- **Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral**: Continuará la **valoración de las medidas adoptadas** y de 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**.
- **Diálogo en materia de desempleo: Continuidad de las reuniones entre el Ministerio de Trabajo y los interlocutores sociales** para tratar las cuestiones relativas a la **prestación por desempleo** reconocida durante los ERTES 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 ERTES.