

# NOVEDADES DEL DECRETO-LEY 24/2020 EN ERTES POR FUERZA MAYOR Y ETOP EN LA CRISIS COVID-19



# ÍNDICE

## ERTES POR FUERZA MAYOR Y PRODUCTIVOS

---

- Imposibilidad de aprobar un ERTE por fuerza mayor y la opción de realizarlo por fuerza mayor ante rebrote.
- Prórroga hasta el 30 de septiembre de 2020.
- Prórroga de medidas extraordinarias de desempleo hasta el 30 de septiembre 2020.
- Reincorporación gradual de trabajadores.
- Exoneración de cuotas sociales en julio, agosto y septiembre.
- Compromiso de mantenimiento del empleo.
- Prórroga de la prohibición de despidos por causas relacionadas con Covid-19.
- Prohibición de contrataciones.
- Prohibición de externalización de actividad.
- Prohibición de horas extraordinarias.
- Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.

## ERTES ETOP

---

- Prórroga del procedimiento del art. 23 DL 8 hasta el 30 de septiembre.
- Duración de los ERTES.
- Transformación de ERTE por fuerza mayor en ERTE productivo.
- Prórroga de medidas extraordinarias de desempleo hasta el 30 de septiembre.
- Exoneración de cuotas sociales en julio, agosto y septiembre.
- Compromiso de mantenimiento del empleo.
- Prohibición de contrataciones, externalización de actividad y horas extras.

# 1. ERTES POR FUERZA MAYOR Y PRODUCTIVOS

## Imposibilidad de aprobar un ERTE por fuerza mayor y la opción de realizarlo por fuerza mayor ante rebrote

En virtud del art. 1 del Decreto-Ley 24/2020, **a partir del 27 Junio ya no se pueden solicitar los ERTES por fuerza mayor** del art.22 Decreto-Ley 8/2020. Sólo son aplicables los solicitados con anterioridad al 27 Junio. En contraposición, **se prevé**, por la DA 1.2 DL 24, que las empresas que *“vean impedido el desarrollo de su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención que así lo impongan en algunos centros de trabajo”* la **solicitud de ERTES por fuerza mayor del art. 47.3 ET sujetos a autorización administrativa.**

Son ERTES que pueden ser denominados por fuerza mayor ante rebrote del Covid-19 sujetos al régimen jurídico general del art.47.3 ET, sin perjuicio de un sistema específico de exoneración de cuotas en la DA.1.2 DL 24.

## Prórroga hasta el 30 de septiembre de 2020

Los ERTES por fuerza mayor del art. 22 del Decreto-Ley 8/2020 en la crisis del Covid-19, aprobados por resolución administrativa expresa o silencio administrativo positivo, terminaban su vigencia el 30 Junio 2020. El art.1 del Decreto-Ley 24/2020 **prorroga la vigencia de estos ERTES por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2020.**

## Prórroga de medidas extraordinarias de desempleo hasta el 30 de septiembre 2020

En coherencia con esta prórroga de vigencia de estos ERTES por fuerza mayor, el art. 3 DL 24 prorroga también **hasta el 30 de septiembre de 2020 las medidas extraordinarias de protección por desempleo** del art. 25 DL 8, y el acceso a las mismas **sin cumplir período de carencia y ni la reposición de la prestación social.**

En los **fijos discontinuos**, la prórroga de estas medidas se extiende hasta el 31 Diciembre 2020.

## Reincorporación gradual de trabajadores

El art. 1 Decreto-Ley 24, de manera similar a lo que ya establecía el Decreto-Ley 18/2020, determina que las empresas “*deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada*”. La fórmula empleada reproduce el debate de la obligatoriedad o no de iniciar la actividad con la reincorporación gradual de trabajadores, siendo aplicables, salvo cambio de criterio, las directrices de la Dirección General de Trabajo (27 de mayo), que sitúan esta decisión en el ámbito de la voluntariedad de cada empresa. **Corresponde a ésta decidir el inicio de la actividad y el número, porcentaje y forma de reincorporación de los trabajadores afectados por el ERTE, que puede incluir reducciones de jornada.** En línea con los criterios técnicos de la Dirección General de Trabajo, opera flexibilidad en la desafección paulatina de los trabajadores en función de la actividad de la empresa. La empresa debe comunicar, en los términos del art. 2 DL 24, las variaciones de las medidas adoptadas de suspensión contractual o reducción horaria de la totalidad o parte de los afectados al SEPE, a efectos de la gestión de la prestación de desempleo.

El **ERTE por fuerza mayor total** será el de aquella empresa que decide no volver a la actividad y mantener a todos los trabajadores afectados, mientras que la situación de **ERTE por fuerza mayor parcial**, utilizando la terminología del DL 18, será cuando opere esta recuperación gradual con desafecciones de trabajadores.

## Exoneración de cuotas sociales en julio, agosto y septiembre

El art. 4 y la DA 1ª DL 24 reconfiguran el sistema de exoneraciones de cuotas sociales empresariales **a partir del 1 de julio y hasta el 30 de septiembre**, intentando incentivar esta reincorporación gradual a la actividad. Hay que recordar que corresponde a la decisión de la empresa solicitar estas exoneraciones de cuotas a la Tesorería General Seguridad Social, pudiendo no hacerlo.

- En **ERTE por fuerza mayor total**, la DA 1ª DL 24 establece:
  - **Empresas de menos de 50 trabajadores:** 70 por 100 en julio, 60 por 100 en agosto y 35 por 100 en septiembre.
  - **Empresas de más de 50 trabajadores:** 50 por 100 en julio, 40 por 100 en agosto y 25 por 100 de septiembre.
- En **ERTE por fuerza mayor parcial**, el art. 4 DL 24 establece:
  - **Empresas de menos de 50 trabajadores:** los trabajadores afectados sin actividad, 35 por 100 en julio, agosto y septiembre, y los trabajadores desafectados con actividad, 60 por 100 en julio, agosto y septiembre.
  - **Empresas de más de 50 trabajadores:** los trabajadores afectados sin actividad, 25 por 100 en julio, agosto y septiembre, y los trabajadores desafectados con actividad, 40 por 100 en julio, agosto y septiembre.
- En **ERTE por fuerza mayor ante rebrote**, la DA 1.2 establece:
  - **Empresas de menos de 50 trabajadores:** 80 por 100.
  - **Empresas de más de 50 trabajadores:** 60 por 100.

### Compromiso de mantenimiento del empleo

Las **exoneraciones de cuotas sociales de ERTES por fuerza mayor** del art. 22 DL 8 están sujetas a un compromiso de mantenimiento de empleo desde que entraron en vigor en la DA 6 de esta norma jurídica. Las condiciones de este compromiso de empleo fueron configuradas en el DL 18 excluyendo a despidos disciplinarios procedentes, dimisiones, fallecimientos, jubilaciones o incapacidades permanentes del trabajador, fin de llamamientos de fijos discontinuos y extinciones de contratos temporales, sin resultar aplicables a situaciones de riesgo de concurso de acreedores.

Pese a las todavía incertidumbres jurídicas en su aplicación -ámbito por ERTE o empresa, devolución de todas las cuotas o las de los despedidos- el art. 6 DL 24 no aclara ninguna de las dudas de su aplicación.

### Prórroga de la prohibición de despidos por causas relacionadas con Covid-19

El art. 2 del Decreto-Ley 9/2020 declara que **la fuerza mayor y las causas relacionadas con el Covid 19 (arts. 22 y 23 DL 8) no se pueden entender como justificativas de despido**. La DF 3ª del DL 18 prorrogó esta prohibición hasta 30 de junio y ahora el art. 7 la amplía hasta el 30 de septiembre de 2020. Ello implica que **cualquier despido por estas causas es improcedente pues no se impone la nulidad**. A pesar de ello, **existe doctrina que defiende incluso la nulidad de los despidos**.

### Prohibición de contrataciones

El art. 1.3 DL 24 prohíbe a las empresas durante el ERTE de fuerza mayor *“concertar nuevas contrataciones”*, en la idea de primar las desafecciones de trabajadores afectados frente a nuevos contratos de trabajo. **La prohibición es de contratos directos e indirectos a través de ETT y abre las posibilidades de la movilidad funcional** del art. 39 ET, ordinaria y extraordinaria, dentro de la plantilla en activo.

Esta prohibición es exceptuada *“en el supuesto de que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, no puedan por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas de aquellas, previa información de la empresa a la representación legal de los trabajadores”*. Por tanto, cabrá contratar si no resulta viable la desafección de afectados por ERTE para desarrollar funciones por estas razones objetivas, que habrá que justificar en cada caso de contratación laboral.

### Prohibición de externalización de actividad

El art. 1.3 DL 24 prohíbe a las empresas durante el ERTE de fuerza mayor *“establecer nuevas externalizaciones de actividad”*, en la idea de primar las desafecciones de trabajadores afectados frente a la suscripción de nuevas contrataciones. **Las contrataciones que están vigentes, celebradas con anterioridad, no quedan alteradas por la prohibición**.

Esta prohibición es exceptuada *“en el supuesto de que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, no puedan por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas de aquellas, previa información de la empresa a la representación legal de los trabajadores”*. Por tanto, **cabrá externalizar actividad con nueva contrata si no resulta viable la desafección de afectados por ERTE para desarrollar funciones por estas razones objetivas**, que habrá que justificar en cada caso de contrata nueva.

### Prohibición de horas extraordinarias

El art. 1.3 DL 24 prohíbe a las empresas durante el ERTE de fuerza mayor *“realizar horas extraordinarias”*, en la idea de primar las desafecciones de trabajadores afectados frente a las horas extraordinarias del personal en activo. **No se prohíben, en cambio, las horas complementarias ni voluntarias del art. 12 ET en los contratos a tiempo parcial.**

Esta prohibición es exceptuada *“en el supuesto de que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, no puedan por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas de aquellas, previa información de la empresa a la representación legal de los trabajadores”*. Por tanto, *son viables las horas extraordinarias si no resulta viable la desafección de afectados por ERTE para desarrollar funciones por estas razones objetivas*, que habrá que justificar en cada caso de horas extraordinarias.

### Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones

Las prohibiciones de realizar contratos de trabajo, de externalizar actividad y de realizar horas extraordinarias, constituyen, conforme al art. 1.3 DL 24, *“infracciones de la empresa afectada en virtud del expediente incoado al efecto por la Inspección de Trabajo”*. Pero el DL 24 **no establece infracciones administrativas nuevas de estas conductas con sanciones específicas.**

La vía de la Inspección será, seguramente, encajar estas conductas en las infracciones más generales de incumplimiento de la normativa de contratación laboral, contratos y horas extraordinarias. Pero este encaje es muy complicado, salvo en las horas extras del art. 7.5 LISOS. **Tanto en contratos como en contratos, resulta muy difícil el encaje en una infracción administrativa de los arts. 6, 7 y 8 LISOS.**

---

## 2. ERTES ETOP

### **Prórroga del procedimiento del art. 23 DL 8 hasta el 30 de septiembre**

El art. 2.1 DL 24 prorroga hasta el **30 de septiembre** las reglas específicas de ERTE por causas empresariales derivadas del Covid-19 del art. 23 DL 8, con plazos más breves y la prioridad de una comisión sindical en empresas sin representantes legales de los trabajadores.

---

### **Duración de los ERTES**

Como declara el art. 2.4 DL 24, los ERTES productivos del art. 23 DL 8 vigentes siguen siendo aplicables en los términos de la comunicación final de la empresa y con las duraciones acordadas o decididas, que pueden superar el 30 de septiembre.

Los **ERTES productivos que se negocien y decidan a partir del 27 de junio también serán aplicables en estos términos y con duraciones que pueden superar el 30 de septiembre.**

### **Transformación de ERTE por fuerza mayor en ERTE productivo**

El art.2.2 DL 24, en línea lo ya establecido en el art.2 DL 18, permite la negociación de un ERTE productivo relacionado con Covid-19 del art. 23 DL 8 estando vigente un ERTE por fuerza mayor. Como prevé el art. 2.3 DL 24, cuando se inicie esta negociación de ERTE productivo, **tras el fin del ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos se retrotrae a esta fecha de finalización.**

### **Prórroga de medidas extraordinarias de desempleo hasta el 30 de septiembre**

Las medidas extraordinarias de desempleo –protección sin carencia y reposición de la prestación social- conexas a estos **ERTES productivos** del art. 25 DL 8, se prorrogan, en el art. 3 DL 24, **hasta el 30 de septiembre**. En los **fijos discontinuos**, la prórroga de estas medidas extraordinarias de desempleo, del art.25.6 DL 8, es **hasta el 31 de diciembre 2020**.

### **Exoneración de cuotas sociales en julio, agosto y septiembre**

El art. 4.2 DL 24 extiende las exoneraciones de cuotas sociales a los ERTES ETOP iniciados antes del 27 de junio o que provienen de ERTE por fuerza mayor finalizado en los mismos términos que un ERTE por fuerza mayor, conforme a lo antes expuesto. Se recuerda que **corresponde a la empresa solicitar o no estas exoneraciones a la Tesorería General de Seguridad Social, en cuyo caso se extendería el compromiso de mantenimiento del empleo de 6 meses** recogida en la DA 6ª D8 (art. 6.1 D 24):

- **Trabajadores activos:**
  - En empresas de menos de 50 trabajadores, 60 por 100 en julio, agosto y septiembre.
  - En empresas de más de 50 trabajadores, 40 por 100 en julio, agosto y septiembre.
- **Trabajadores inactivos:**
  - En empresas de menos de 50 trabajadores, 35 por 100 en julio, agosto y septiembre.
  - En empresas de más de 50 trabajadores, 25 por 100.

### **Compromiso de mantenimiento de empleo**

---

El art. 6.1 DL 2 extiende el **compromiso de mantenimiento del empleo de 6 meses** recogida en la DA 6ª D8 (art. 6.1 D 24), a empresas que soliciten exoneraciones de cuotas sociales respecto a los ERTES ETOP iniciados antes del 27 de junio o que provengan de ERTE por fuerza mayor.

El art. 6.2 DL 24 aplica a los ERTES ETOP que se beneficien por primera vez de estas exoneraciones de cuotas sociales, el mismo compromiso de mantenimiento de empleo que los ERTES por fuerza mayor de la DA 6 DL 8, con un plazo de **6 meses a computarse desde el 27 de junio**, fecha de entrada en vigor del DL 24.

### **Prohibición de contrataciones, externalización de actividad y horas extras**

---

El art. 2.5 DL 24 **extiende las prohibiciones de contrataciones, externalización y horas extras de los ERTES por fuerza mayor antes apuntadas a los ERTES productivos**, en las mismas condiciones y con la misma problemática, porque no se han tipificado infracciones administrativas específicas en caso de incumplimiento.

---

**AP** Abdón  
Pedrajas