

---

# Real Decreto-ley 24/2020: nueva extensión de los ERTE y otras medidas sociales

Legal flash

27 de junio de 2020

El BOE de 27 de junio de 2020 ha publicado el 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 ("[RDL 24/2020](#)"), que plasma el II Acuerdo Social en Defensa del Empleo, firmado por el Gobierno y los agentes sociales. El RDL 24/2020 ha entrado en vigor el 27 de junio.



---

El objetivo del RDL 24/2020 es facilitar una transición adecuada que posibilite la recuperación gradual de la actividad empresarial durante los próximos meses, modulando las medidas previstas en el Real Decreto-ley 8/2020 (cuya vigencia finaliza el 30 de junio), pero adaptándolas al momento actual. Al efecto, se adoptan las siguientes medidas:

- > Extender la vigencia de los **ERTE por fuerza mayor** ya solicitados, como máximo, **hasta 30 de septiembre de 2020**.
- > Eliminar la diferencia entre ERTE por fuerza mayor total y parcial y crear el **ERTE de transición** y el **ERTE excepcional** en caso de nuevas restricciones o medidas de contención.
- > **Reducir gradualmente las exoneraciones de cuota empresarial** en el caso de las empresas que no hayan reanudado aún su actividad a 30 de junio de 2020.
- > Extender tanto **la exoneración de cuotas de Seguridad Social** como el **compromiso de mantener el empleo** y la **limitación al reparto de dividendos** a las empresas que hayan realizado un **ERTE por causas objetivas**.
- > Extender la **prohibición de despedir con causa en el COVID-19** y la **suspensión del cómputo del plazo de los contratos temporales**, para todas las empresas, hasta **30 de septiembre de 2020**.



## ERTE por fuerza mayor a partir de 1 de julio

### EMPRESAS EN ERTE PARCIAL QUE HAYAN REANUDADO SU ACTIVIDAD

- > Se prorrogan **hasta 30 de septiembre de 2020** los **ERTE por fuerza mayor** (denominados “ERTE parciales” desde el 13 de mayo hasta ahora) solicitados al amparo del artículo 22 RDL 8/2020 antes del 27 de junio, para las empresas que **reincorporen a parte de su plantilla**.
- > Según el RDL 24/2020, estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE, en la medida necesaria para el **desarrollo de su actividad**, primando los ajustes en términos de reducción de jornada<sup>1</sup>.
- > La prórroga mantiene el espíritu actual de bonificar más a las empresas por los trabajadores desafectados que a los que se quedan suspendidos **a partir de 1 de julio de 2020**<sup>2</sup>:

PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA		
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Julio, agosto y septiembre 2020
Menos de 50	Activados	60%
	No activados	35%
Más de 50	Activados	40%
	No activados	25%

- > La empresa deberá realizar las siguientes comunicaciones:
  - Si reincorpora a toda la plantilla, procederá a comunicar una **renuncia total** al ERTE, al SEPE con carácter previo y a la Autoridad Laboral en un plazo de 15 días.
  - En caso de **reincorporar a parte de la plantilla** afectada por el ERTE, en su jornada ordinaria o con reducción de jornada, la empresa deberá comunicarlo al SEPE con carácter previo.

<sup>1</sup> Tanto la Dirección General de Trabajo como la TGSS se han posicionado a través de distintos oficios y boletines del Sistema RED a favor de flexibilizar la aplicación de las medidas aprobadas en términos idénticos por el RDL 18/2020, permitiendo a las empresas un mayor margen de maniobra a la hora de reactivar la actividad y desafectar trabajadores de los ERTE, lo que no exime de contar con la debida justificación objetiva de las decisiones que se adopten, que podrán revisarse más adelante por la Inspección de Trabajo y los Tribunales.

<sup>2</sup> Las empresas podrán solicitar tales exoneraciones a través del Sistema RED, y mediante presentación previa de declaración responsable, respecto de cada CCC y mes de devengo y previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada.



## EMPRESAS EN ERTE TOTAL QUE NO HAYAN REANUDADO SU ACTIVIDAD

- > Para las empresas que, por sus características geográficas o sectoriales, o ante situaciones extraordinarias, a día **30 de junio de 2020** aún tengan **problemas para reiniciar la actividad** (por ejemplo, empresas del sector hotelero debido a las restricciones a la movilidad internacional) se crea el **ERTE de transición**, en el que todos los trabajadores de la empresa continúan suspendidos.
- > En estos casos, las exoneraciones serán decrecientes:

PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA				
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Julio 2020	Agosto 2020	Septiembre 2020
Menos de 50	Todos los	70%	60%	35%
Más de 50	afectados por el ERTE	50%	40%	25%

- > A medida que vayan desafectando trabajadores del ERTE, estas empresas podrán aplicar las exoneraciones previstas en el apartado anterior “Empresas que hayan reanudado su actividad”.

## EMPRESAS QUE SUFRAN NUEVAS RESTRICCIONES O MEDIDAS DE CONTENCIÓN

- > Para casos excepcionales en los que, a partir de 1 de julio, la empresa no pueda desarrollar su actividad como consecuencia de **nuevas restricciones o medidas de contención** (por ejemplo, cierre de centro de trabajo por culpa de un rebrote de la pandemia), la empresa deberá presentar un nuevo **ERTE por fuerza mayor** al amparo del artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores y de los arts. 31 a 33 del RD 1483/2020.
- > En estos casos, la empresa podrá beneficiarse de las siguientes **exoneraciones de cuota** empresarial hasta 30 de septiembre de 2020:

PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA		
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Julio, agosto y septiembre 2020
Menos de 50	Activos	60%
	Inactivos	80%
Más de 50	Activos	40%
	Inactivos	60%



## ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS

- > Los ERTE por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP) vigentes a 27 de junio de 2020** seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta la fecha referida en la misma.
  
- > Los ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19 iniciados **antes y tras la entrada en vigor del RDL 24/2020**, siempre y cuando, en este último caso, sean inmediatamente consecutivos a un **ERTE de fuerza mayor**, y **hasta el 30 de septiembre de 2020**, se podrán acoger a:
  - o las especialidades procedimentales previstas en el artículo 23 RDL 8/2020 (procedimiento abreviado e interlocución especial para negociar, ver Legal Flash [aquí](#)), y
  - o las mismas condiciones en materia de exoneraciones a la cotización aplicables a los ERTE por fuerza mayor:

PORCENTAJE DE CUOTA EMPRESARIAL EXONERADA		
N.º trabajadores alta a 29.02.2020	Cuota empresarial de qué trabajadores	Julio, agosto y septiembre 2020
Menos de 50	Activados	60%
	No activados	35%
Más de 50	Activados	40%
	No activados	25%

- > La negociación del ERTE ETOP puede iniciarse **mientras esté vigente el ERTE por fuerza mayor**.
  
- > Si se negocia tras la finalización del ERTE por fuerza mayor, los efectos de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos **se retrotraerán a la fecha de finalización del ERTE por causa de fuerza mayor**.

## Limitaciones a las empresas que realicen ERTE

- > Durante la aplicación de cualquiera de los ERTE regulados en el RDL 24/2020 no podrán realizarse **horas extraordinarias, externalizar** la actividad, ni concertarse **nuevas contrataciones**, sean directas o a través de ETT, salvo para realizar funciones para las que los trabajadores propios no estén capacitados (previa información a la RLT).



- > Las empresas que se acojan a la exoneración de cuotas de la Seguridad Social durante la vigencia de un **ERTE por COVID-19**, en cualquiera de sus modalidades (incluido un ERTE ETOP), deberán **mantener el empleo** en la empresa en los términos regulados en la D.A. 6ª del RDL 8/2020, durante los **6 meses posteriores** a la reincorporación total o parcial de los trabajadores afectados por el ERTE al trabajo efectivo<sup>3</sup>. 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 RDL 24/2020, el plazo de 6 meses empezará a computarse desde el **27 de junio de 2020**.
- > Las empresas, que a 29 de febrero de 2020 tuvieran 50 trabajadores o más, **no podrán repartir dividendos** entre sus socios correspondientes al ejercicio en el que se aplique el ERTE (bien sea por fuerza mayor o por causas ETOP), salvo que devuelvan previamente el importe de las cuotas exoneradas<sup>4</sup>.
- > No podrán acogerse a ninguno de los ERTE regulados en el RDL 24/2020 las empresas radicadas en **paraísos fiscales**.

---

## Prohibición de despedir y contratos temporales

- > Se extiende hasta **30 de septiembre de 2020** y para todas las empresas:
  - o la **prohibición de despedir** con base en causas relacionadas con COVID-19, y
  - o la **suspensión del cómputo del plazo de los contratos temporales** afectados por un ERTE de suspensión.
- > En ambos supuestos habrá que analizar, caso por caso, las consecuencias del incumplimiento.

---

<sup>3</sup> El incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo obligará a la empresa a reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultó exonerada, con el recargo del 20% y los intereses de demora correspondientes.

<sup>4</sup> A estos efectos, deberá analizarse caso a caso qué distribuciones de dividendos a los socios entrarían dentro de este supuesto, así como cuál sería el alcance de su incumplimiento. Asimismo, para evitar que la falta de distribución de dividendos genere un derecho de separación de los socios conforme al art. 348bis.1 Ley de Sociedades de Capital, se mantiene que el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos no se tendrá en cuenta a esos efectos.



---

## Desempleo

- > Hasta **30 de septiembre de 2020** se seguirán aplicando las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo previstas en los apartados 1 a 5 del artículo 25 del RDL 8/2020 (sin periodo de carencia previo y sin consumo de prestaciones futuras, así como la gestión colectiva de la prestación).
- > La protección por desempleo de los trabajadores **fijos discontinuos** se extenderá hasta el **31 de diciembre de 2020**.
- > El **SEPE prorrogará las prestaciones** mientras no se comunique, en algún momento durante estos tres meses, la renuncia al ERTE, que obligará a la empresa a comunicar al SEPE la baja en la prestación de aquellas personas que dejen de estar afectadas por las medidas de suspensión o reducción con carácter previo a su efectividad.

---

## Autónomos

El Título II del RDL 24/2020 aprueba la extensión de una serie de medidas de apoyo a los trabajadores autónomos, a través de la exención paulatina de la cotización de los trabajadores por cuenta propia durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2020, así como de la regulación especial de la prestación por cese de actividad.

---

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas

