

# ERTE prorrogados... y más

## Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

---

*El II Acuerdo Social en Defensa del Empleo mantiene medidas extraordinarias adoptadas durante el estado de alarma, pero con una progresiva adaptación a la etapa de recuperación.*

El Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio (BOE de 27 de junio) recoge en su título I el II Acuerdo Social en Defensa del Empleo firmado por el Gobierno y los agentes sociales, destinado a mantener medidas extraordinarias adoptadas durante el periodo de alarma, pero con una progresiva adaptación de éstas a la etapa de recuperación. Se exponen a continuación las principales características de las medidas más destacadas.

### **1. Prórroga de los ERTE por fuerza mayor ya solicitados con condiciones (sin horas extraordinarias, sin nuevas contrataciones, sin externalización de actividad)**

- 1.1. De acuerdo con el artículo 1 de la nueva normativa, se prevé que, a partir de la entrada en vigor de este nuevo Real Decreto Ley 24/2020, de 27 de junio, tan sólo procederá la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) basados en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo (BOE de 18 de marzo) —ERTE por fuerza mayor derivada del coronavirus—, que *hayan sido solicitados antes* de la entrada en vigor de éste y, como máximo, hasta el 30 de septiembre del 2020. Las empresas y entidades afectadas por estos expedientes *deberán reincorporar* a las personas trabajadoras afectadas de la forma necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

términos de reducción de jornada. Y habrán de comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado en el plazo de quince días desde la fecha de efectos de la citada renuncia. Asimismo, deberán trasladar al Servicio Público de Empleo Estatal las variaciones que se refieran a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de éstas, bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquéllas.

En estas empresas o entidades *no se podrán* efectuar horas extraordinarias ni externalizaciones de la actividad ni se podrán concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los ERTE que aquí se regulan. Tal prohibición podrá ser 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, o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquéllas» y siempre previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras. Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- 1.2. Cabría distinguir tres aspectos en esta nueva regulación. El primero, que la prórroga se concreta para aquellos ERTE basados en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020 —fuerza mayor derivada de la epidemia—, *solicitados con anterioridad* a esta nueva normativa recogida por el Real Decreto Ley 24/2020 y cuya prórroga se extenderá hasta el 30 de septiembre. Aunque la dicción normativa es mejorable («ERTEs 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 éste» pudiendo generar una duda sobre si «éste» se refiere al Real Decreto Ley 8/2020 —lo que resultaría un tanto impropio si se tiene en cuenta que precisamente es el Real Decreto Ley 8/2020 el que se aprueba para poder tramitar dichos ERTE— o si la referencia se hace —como parece más adecuado— al nuevo Real Decreto Ley 24/2020, aunque no sea la expresión «éste» la más idónea para su remisión), el texto restringe la prórroga, al menos en este precepto, a los ERTE por fuerza mayor y hasta que finalice el mes de septiembre, por el momento.

Pues bien, dada esta nueva regulación, podría plantearse la duda sobre qué ocurre con los ERTE que incluyen una fecha concreta de finalización o que han empleado como término genérico el de la finalización del estado de alarma o de su periodo de prórroga. Salvo que se especifique otra fecha y se admita como tal, la prórroga que ahora se establece afectaría únicamente a estos últimos por dos razones: la primera, porque previsiblemente aquellos otros ya habrán finalizado su vigencia —lo normal sería que hubieran incorporado una fecha anterior al fin del periodo de vigencia de las medidas extraordinarias aprobadas para estos ERTE—, por lo que no tendría sentido aludir a un estado de prórroga de algo inexistente, y, la segunda, porque el hecho de que este artículo 1 del

Real Decreto Ley 24/2020 se refiera a los ERTE «solicitados» antes de la vigencia de éste significa que los que se basen en esta misma causa pero se soliciten con posterioridad no obtendrán el régimen de beneficios previstos por aquél y que ahora se proroga. Bien es cierto que, dada la redacción normativa, cabrá ampliar dicho régimen a los solicitados y aún no autorizados y —debería entenderse también— a los solicitados y no autorizados, pero impugnados.

El segundo aspecto es el de la *obligación* de las empresas afectadas por estos ERTE de *reincorporar a sus trabajadores*, si bien «en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad», primando, para ello, los ajustes en términos de reducción de jornada. Todo esto supone que las empresas deban buscar alternativas a la actividad —teletrabajo, reducción de jornada, adaptación de ésta, etcétera— antes que la permanencia en el ERTE de sus trabajadores, siempre que la actividad de la empresa se vaya recuperando. A estos efectos, la norma dispone distintos imperativos para que las empresas comuniquen a la autoridad laboral su renuncia total en el plazo de quince días desde los efectos de aquélla a fin de que el Servicio Público de Empleo Estatal adapte las prestaciones por desempleo a las variaciones en el ERTE correspondiente. Del mismo modo, si la renuncia fuera parcial —interpretada esta modalidad por el legislador de forma ambivalente, esto es, tanto si la medida pasa a afectar tan sólo a una parte de los trabajadores y no a la totalidad de la plantilla como si lo que realiza es una reducción de jornada para todos los trabajadores afectados por el ERTE o para algunos de ellos—, deberá ser comunicada tanto a la autoridad laboral como a la entidad gestora. En todo caso, parece primarse la reincorporación al trabajo efectivo mediante este tipo de mecanismos de flexibilización antes que la permanencia en el ERTE.

Y, en tercer lugar, destacan *nuevas condiciones* —en la línea de las que se han venido estableciendo durante la pandemia— para las empresas que se acojan a esta prórroga. En este sentido, no podrán realizar horas extraordinarias ni externalizaciones de la actividad ni se podrán concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de aquélla. Se trata de una limitación importante a la capacidad organizativa de una empresa destinada a forzarla a reincorporar a los trabajadores afectados por el ERTE. Si fuera un ERTE global, porque carecería de sentido este tipo de actuación frente a la suspensión de los contratos de toda la plantilla, y, si se tratara de un ERTE parcial, porque estas medidas podrían suponer el mantenimiento de la actividad de la empresa pese a la pervivencia del ERTE, con el coste público correspondiente y posiblemente con un ahorro para la empresa por una hipotética reducción de los costes relacionados con los contratos en suspenso en caso de ser reactivados. Con una excepción: los supuestos en los que las nuevas contrataciones directas o indirectas o las externalizaciones —aplicarlo a las horas extraordinarias resultaría forzado— cubran una laguna de actividad que no pueda ser desempeñada por los trabajadores afectados o desafectados del ERTE vigente. En este caso, no se requerirá la autorización de la representación legal de la empresa, pero sí la información previa a ella. Curiosamente, en ninguna de las dos

situaciones —realización de lo prohibido o inadecuación de la aplicación de la excepción— se prevé una sanción expresa, tan sólo la concurrencia de una posible infracción empresarial previo expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y probablemente con la propuesta de sanción, entre otras, del reintegro de las ayudas asignadas a la empresa incumplidora.

## 2. ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados ahora y hasta el final de la prórroga

- 2.1. A los ERTE por causas distintas a la fuerza mayor derivados del coronavirus e *iniciados desde la entrada en vigor de este nuevo Real Decreto Ley 24/2020 y hasta el 30 de septiembre*, les resultará aplicable el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020 —causas económicas, técnicas, organizativas o productivas— en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto Ley 24/2020. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE por fuerza mayor. Cuando el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción dé comienzo tras la finalización de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de éste. Por su parte, los ERTE vigentes seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en ella.

Como en el caso anterior, también para estos ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción iniciados tras este Real Decreto Ley 24/2020 se disponen las prohibiciones de realizar horas extraordinarias, establecer nuevas externalizaciones de la actividad y concertar nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante su aplicación y se prevé la misma excepción expuesta con anterioridad.

- 2.2. Al igual que en el anterior apartado, cabe subrayar tres elementos de esta regulación. En primer lugar, que, a diferencia de aquél, en este caso, *tanto los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción iniciados con anterioridad a este nuevo Real Decreto Ley 24/2020 como los que se soliciten con posterioridad a él estarán regidos por idéntica regulación*, a saber, la del artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020.

En segundo lugar, que *el legislador comienza a considerar la natural «reconversión» de los ERTE por fuerza mayor en este otro tipo de ERTE*. De ahí que permita que este último se tramite incluso estando vigente aquél, en cuyo caso existirá una sucesión secuencial entre uno y otro, pero también se admite que uno se extinga (el ERTE por fuerza mayor) y otro se inicie con posterioridad (el ERTE por otras causas). De ser así (si el segundo «se inicia tras la finalización» del primero), la norma prevé que la fecha de efectos del ERTE por otras causas se retrotraiga a la fecha en que finalizó el ERTE por fuerza mayor. Ahora bien, y comoquiera que no se determina ningún tipo de plazo máximo o mínimo para esta actuación consecutiva de la empresa, lo cierto es que, durante el periodo de vigencia de la norma —entre el 27 de junio y el 30 de septiembre—, esta «sucesión» de ERTE podrá

darse, con mayor o menor extensión de tiempo entre ambos, pero con la misma consecuencia, a saber, la retroacción de efectos a la finalización del ERTE por fuerza mayor. Obsérvese, a estos efectos, que la norma no exige que se sucedan en el tiempo, sino que el ERTE por otras causas «se inicie tras la finalización» del ERTE por fuerza mayor. Es cierto que el precepto alude a la posibilidad de «tramitar» este tipo de ERTE estando vigente un ERTE por fuerza mayor y que lo razonable sería que la conclusión de este último supusiera el comienzo de aquél, pero el precepto en cuestión tan sólo exige que el ERTE por este tipo de causas se inicie «tras la finalización» del ERTE por fuerza mayor, sin exigir otro tipo de interrelación temporal entre ellos.

Procede subrayar, asimismo, que, los ERTE por causas distintas de la de fuerza mayor derivados del coronavirus y aún vigentes se mantendrán en los términos de su concesión inicial y hasta el periodo establecido en ella, lo que significa que, en principio, no existe una prórroga automática para estos últimos hasta el 30 de septiembre del 2020. Sin embargo, esta deducción, derivada directamente de este artículo 2 del Real Decreto Ley 24/2020, no concuerda con la previsión efectuada en el artículo 3.2 de la misma norma. En atención a este último y como se expondrá, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre del 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en virtud de procedimientos de suspensión o reducción de empleo regulados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020 cuya fecha de inicio sea anterior a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley 24/2020. En consecuencia, también para estos casos de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas procederá la prórroga en los términos expuestos y hasta el 30 de septiembre del 2020.

Y, por último, se reproduce la prohibición y su excepción sobre horas extras, contrataciones o externalizaciones en los mismos términos que para los ERTE por fuerza mayor prorrogados. Una interesante deducción es si dicha prohibición se aplica tan sólo a los ERTE por este tipo de causas solicitados a partir de este Real Decreto Ley 24/2020 o también, dada la conclusión anterior, a aquellos que se hallan vigentes y son objeto de prórroga. En principio, la respuesta más ajustada a Derecho sería que este tipo de actuación limitadora de la libertad empresarial sólo podrá aplicarse a las nuevas solicitudes en tanto se conocen previamente las condiciones de aplicación de la norma. Esta conclusión puede resultar empañada por dos motivos: uno, porque, como ya ha sido expuesto, se prorrogan las prestaciones, luego se prorrogan los ERTE por este tipo de causas y las condiciones de la prórroga se encuentran en esta nueva normativa; otro, porque, expresamente, el artículo 2.5 de este Real Decreto Ley 24/2020 extiende la prohibición «durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo» y en el que se incluyen tanto los solicitados antes como después de la vigencia de esta nueva normativa. Sin embargo, cabe añadir un argumento a favor de la inaplicación de la prohibición referida y es que el propio artículo 2.4 del Real Decreto Ley 24/2020 señala expresamente que los «expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto ley seguirán siendo

aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma», por lo que la nueva regulación no debería regir su aplicación y, por ende, tampoco debería someterse a la prohibición antedicha.

### 3. Exoneración de la cotización en los ERTE derivados del coronavirus

#### 3.1. Normativa general: ERTE parciales por fuerza mayor prorrogados y ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas

3.1.1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 4 de este Real Decreto Ley 24/2020, las empresas que *prorrogan sus ERTE por fuerza mayor* (basados en el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020) y se acogen a lo dispuesto en el artículo 1 de este nuevo Real Decreto Ley 24/2020 quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones siguientes:

- a) Respecto de las *personas trabajadoras que reinicien su actividad* a partir del 1 de julio del 2020, así como de aquellas otras referidas en el artículo 4.2a del Real Decreto Ley 18/2020, de 12 de mayo, BOE de 13 de mayo —y que pudieron reiniciar su actividad a partir de la aplicación de la citada norma el 13 de mayo—, y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento, la exención alcanzará el *60 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre del 2020* cuando la empresa haya tenido *menos de cincuenta* personas trabajadoras o asimiladas a ellas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero del 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido *cincuenta o más* personas trabajadoras o asimiladas a ellas en situación de alta, *la exención alcanzaría el 40 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre del 2020*.
- b) Respecto de las *personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio del 2020* y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el *35 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre del 2020* cuando la empresa haya tenido *menos de cincuenta* personas trabajadoras o asimiladas a ellas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero del 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido *cincuenta o más* personas trabajadoras o asimiladas a ellas en situación de alta, la exención alcanzaría el *25 % de la aportación empresarial devengada en julio, agosto y septiembre del 2020*. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

3.1.2. Por su parte, las empresas que hubieran decidido la *suspensión de contratos o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19*, con las especialidades a las que se refiere el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley 24/2020, así como aquellas empresas a las que se refiere el artículo 2.3 de esta última norma (ERTE por estas causas *iniciados tras la finalización* de un ERTE por fuerza mayor), quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta en los porcentajes y condiciones siguientes:

- a) Respecto de las personas trabajadoras que *reinicien su actividad* a partir del 1 de julio del 2020 y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados a partir de ese momento, resultarán de aplicación las exenciones en los términos y condiciones establecidos en el artículo 4.1a del Real Decreto Ley 24/2020 (el 60 % en julio, agosto y septiembre del 2020 para empresas con menos de cincuenta trabajadores y el 40 % en julio, agosto y septiembre del 2020 para empresas con cincuenta o más trabajadores).
- b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas *con sus actividades suspendidas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre del 2020* y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, resultarán de aplicación las exenciones en los términos y condiciones indicados en el artículo 4.1b del Real Decreto Ley 24/2020 (el 35 % en julio, agosto y septiembre del 2020 en empresas con menos de cincuenta trabajadores o el 25 % en dichos meses para empresas con cincuenta o más trabajadores).

3.1.3. El artículo 4 del Real Decreto Ley 24/2020 establece asimismo que estas exenciones serán aplicables por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y del periodo de la suspensión o reducción de la jornada y previa presentación de una declaración responsable, respecto de cada código de cuenta de cotización y mes de devengo, sobre el mantenimiento de la vigencia de cada ERTE a través del sistema RED —remisión electrónica de datos—. Para que la exención resulte de aplicación, las declaraciones responsables se deberán presentar antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de cuotas sobre el que tengan efectos dichas declaraciones. Lógicamente, la renuncia expresa al ERTE presentada ante la autoridad laboral determinará la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia, debiendo la empresa comunicarla a la Tesorería General de la Seguridad Social. Y, como viene siendo habitual en toda la legislación de emergencia, estas exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, considerándose como periodo efectivamente cotizado a todos los efectos.

### 3.2. Normativa transitoria: ERTE totales por fuerza mayor prorrogados y ERTE por rebrotes

3.2.1. La regulación expuesta constituye la norma general en cuanto a la exoneración de cotizaciones, mas la disposición adicional primera del Real Decreto Ley 24/2020 contiene medidas «temporales de transición y acompañamiento en materia de cotización».

Este acompañamiento supone que las empresas y entidades que se encuentren en situación de fuerza mayor total, en los términos previstos en el Real Decreto 18/2020, en fecha 30 de junio del 2020, respecto de las personas trabajadoras adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:

- a) En cuanto a las *personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio del 2020* y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión: el 70 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio del 2020, el 60 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto del 2020 y el 35 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre del 2020 si las citadas empresas y entidades hubieran tenido *menos de cincuenta personas* trabajadoras o asimiladas a ellas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero del 2020.
- b) En cuanto a las *personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio del 2020* y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión: el 50 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de julio del 2020, el 40 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de agosto del 2020 y el 25 % respecto de las cotizaciones devengadas en el mes de septiembre del 2020 si las citadas empresas y entidades hubieran tenido *cincuenta o más personas* trabajadoras o asimiladas, todas ellas de alta en la Seguridad Social a fecha de 29 de febrero del 2020.

3.2.2. Por su parte, las empresas y entidades que *a partir del 1 de julio del 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 adscritas y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo afectados, de los porcentajes de exención previstos a continuación *previa autorización de*

*un ERTE de fuerza mayor según lo previsto en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores:*

- a) *Del 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 ellas en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero del 2020.*
- b) *Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más personas trabajadoras o asimiladas a ellas en situación de alta, la exención alcanzará el 60 % de la aportación empresarial durante el periodo de cierre y hasta el 30 de septiembre. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.*

Estas exenciones serán incompatibles con las establecidas en el artículo 4 de este Real Decreto Ley 24/2020, ya expuestas. Cuando estas empresas y entidades reinicien su actividad, les serán de aplicación, desde dicho momento y hasta el 30 de septiembre del 2020, las medidas reguladas en el artículo 4.1 de esta norma.

### 3.3. *Las dificultades de acuerdo en este punto y sus consecuencias normativas*

- 3.3.1. Sin duda, ha sido éste el punto de fricción en las negociaciones entre los agentes sociales y el Gobierno, resultando la cuantía y la extensión de las exenciones a las empresas con ERTE la principal dificultad para alcanzar el consenso porque se podía partir de mantener el esquema inicial de la crisis, ir reduciendo la cuantía de la exención —como finalmente se ha hecho— e incluso debatir si se reducía más la cantidad a abonar en el caso de los trabajadores que permanecen en el ERTE respecto de aquellos que son desafectados de él y reincorporados a la actividad. Como se puede comprobar, con carácter general, el eje de la regulación son los ERTE por fuerza mayor prorrogados, toda vez que, en el caso de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, la regulación de las exenciones se remite a lo dispuesto para aquéllos. Siempre, eso sí, distinguiendo la aplicación en atención a la dimensión de la empresa —con más o menos de cincuenta trabajadores— en ambos casos y, también en ambos supuestos, propiciando que la exoneración será inferior respecto de los trabajadores que permanecen en el ERTE en comparación con los que son rescatados de él.

Aunque la aplicación de la exención en las cuotas a la Seguridad Social no suponga novedad normativa alguna, cabe efectuar algunas advertencias en relación

con este punto. Por un lado, que la exención sólo es aplicable si la empresa la solicita, por lo que no se aplicará de oficio. Por otra parte, que aquélla estará en función de la declaración responsable que efectúe la empresa en virtud de cada código de cuenta de cotización y del mes de devengo, lo que supone que la solicitud deberá ser anterior a la liquidación de dicho periodo. Es la forma que tiene la Administración de la Seguridad Social de controlar la correcta exoneración en atención a la situación «real» de la empresa respecto del ERTE y sus vicisitudes. Y, finalmente, que, como es bien sabido, la ayuda a la empresa en forma de exención de cuota a la Seguridad Social no repercutirá en ningún caso sobre una menor cotización del trabajador, que se considerará íntegramente realizada a todos los efectos.

3.3.2. La principal consecuencia normativa es la complejidad del esquema aplicable a las exenciones, pues, *a priori*, existen tres grupos diferentes de exoneración:

- a) empresas que prorrogan sus ERTE por fuerza mayor parcial (trabajadores reincorporados, el 60 % en empresas de menos de cincuenta trabajadores y el 40 % en el resto de las empresas; trabajadores en ERTE, el 35 % en empresas de menos de cincuenta trabajadores y el 25 % en el resto de las empresas). Este esquema se reproduce en las empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con anterioridad a la aprobación del Real Decreto Ley 24/2020 o con ERTE por estas causas que se inicien tras la finalización del ERTE por fuerza mayor;
- b) empresas y entidades que se encuentren en situación de fuerza mayor total (para empresas con menos de cincuenta trabajadores, el 70 % en julio, el 60 % en agosto y el 35 % en septiembre; para las que tengan cincuenta trabajadores o más, el 50 %, el 40 % y el 25 %, respectivamente);
- c) empresas y entidades que, a partir del 1 de julio del 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 y que deberán tramitar un ERTE por fuerza mayor en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (el 80 % en empresas con menos de cincuenta personas y el 60 % en empresas de cincuenta o más trabajadores). Un incentivo, como puede comprobarse, a la «reubicación» de los ERTE por fuerza mayor en su régimen originario contenido en el Estatuto de los Trabajadores y que, tal vez, a partir de ahora resulte más flexible en su aplicación.

La ejecución del citado esquema de exenciones (con mayores exenciones para situaciones más excepcionales —rebotes o ERTE por fuerza mayor del Estatuto de los

Trabajadores y ERTE totales por fuerza mayor prorrogados— y con menores exenciones en los supuestos de prórroga o similares —ERTE parciales por fuerza mayor prorrogados o ERTE por otras causas—) se complicará según la casuística empresarial y la concurrencia de situaciones no definidas, básicamente por la secuencia de reactivación de cada sector y de cada empresa, por la justificación en los casos de rebrote y por la tramitación administrativa o procesal de cada expediente, entre otras razones.

#### 4. Otras medidas prorrogadas

- 4.1. En atención a lo dispuesto en el artículo 3 de este nuevo Real Decreto Ley 24/2020:
  - a) las medidas de protección por desempleo previstas en los apartados 1 al 5 del artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020 resultarán aplicables hasta el 30 de septiembre del 2020 a los ERTE derivados de los artículos 22 y 23 de la citada norma y de la disposición adicional 1.2 de este nuevo Real Decreto Ley 24/2020 (ERTE por rebrote); b) las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo reguladas en el artículo 25.6 del Real Decreto Ley 8/2020 —fijos discontinuos— resultarán aplicables hasta el 31 de diciembre del 2020; c) la entidad gestora de las prestaciones por desempleo prorrogará hasta el 30 de septiembre del 2020 la duración máxima de los derechos reconocidos en ERTE basados en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020 cuya fecha de inicio sea anterior a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley 24/2020; d) cuando la empresa inicie un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción basado en el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020, pero con posterioridad a este Real Decreto Ley 24/2020, deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo establecido en el artículo 268 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y e) en el supuesto de que, en un mismo mes, se alternaran periodos de actividad y de inactividad o con reducción de la jornada, la empresa deberá comunicar a mes vencido, por medio de la comunicación de periodos de actividad de la aplicación `certific@2`, la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior.
- 4.2. Finalmente, entre otros aspectos y en virtud de lo que disponen los artículos 6, 7 y 5 del Real Decreto Ley 24/2020, respectivamente, se extiende el compromiso de mantenimiento del empleo a las empresas que se beneficien de la exoneración del pago de cuotas a la Seguridad Social de su artículo 4, se amplía la vigencia hasta el 30 de septiembre de los artículos 2 y 5 del Real Decreto Ley 9/2020 (imposibilidad de despedir por las mismas causas que justifican los ERTE e interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales) y, en fin, se mantienen los límites relacionados con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal de empresas o entidades con ERTE, incorporando al ámbito de dicha prohibición a las empresas o entidades con ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas —antes no incluidos— y exigiendo la renuncia a las exoneraciones concedidas, amén del reintegro de éstas.