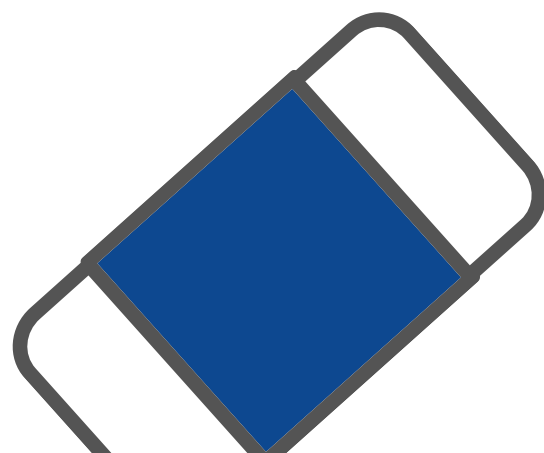
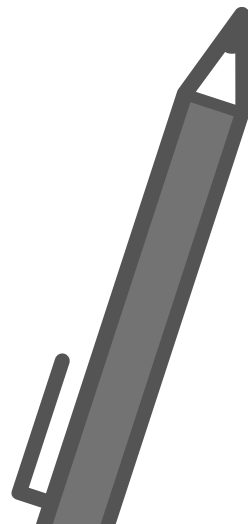
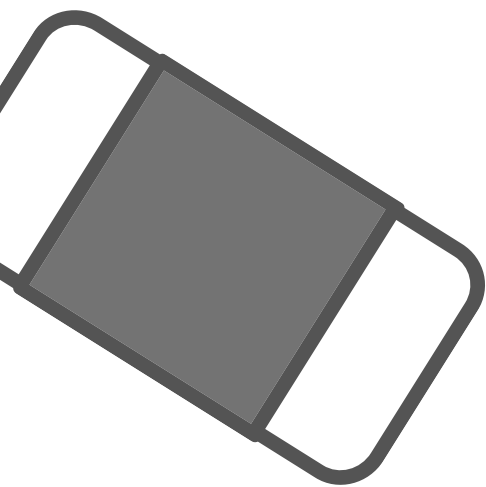
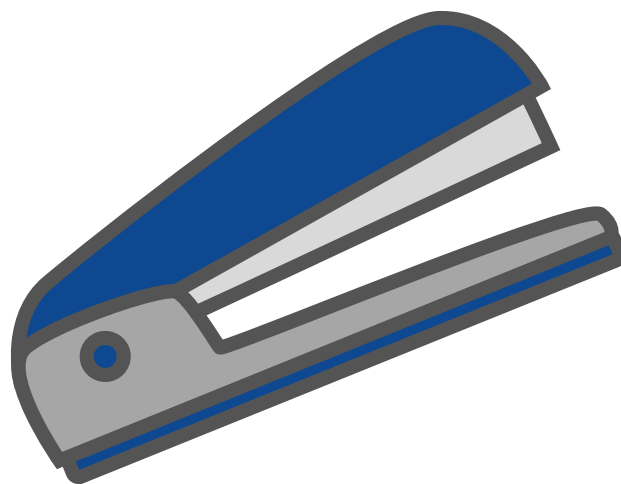
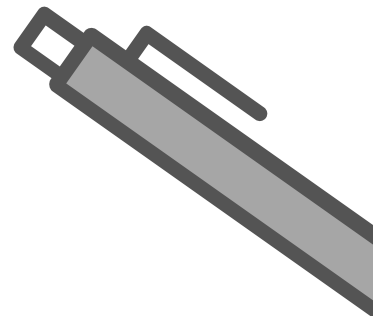
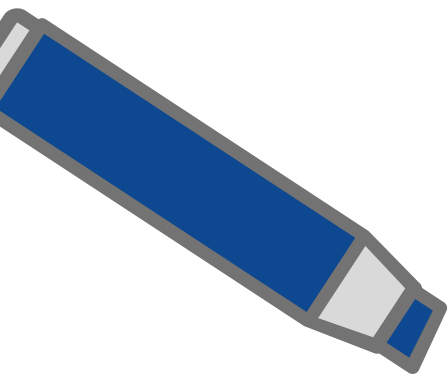


# NUEVAS REGLAS PARA LOS ERTE

Habrá dos tipos de ERTE: totales y parciales, con distintas exoneraciones de cotizaciones para las empresas; y se mantiene, con matices, el mantenimiento del empleo seis meses.





## DURACIÓN

Lo primero que hace el borrador del Real Decreto es desvincular la duración de los ERTE de fuerza mayor del estado de alarma, ya que la ley decía actualmente que su vigencia terminaba con el fin de dicho estado. Así, este preacuerdo indica que, desde la entrada en vigor de la norma, seguirán con los ERTE de fuerza mayor las empresas que ya tuvieran uno de ellos y estuvieran afectadas por las causas que se lo propiciaron y que impidan el reinicio de su actividad, "mientras duren las mismas (algo que se desvincula del calendario del estado de alarma) y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020".

No obstante, se prevén posibles prórrogas posteriores al 30 de junio. Para ello, **la disposición adicional primera de este decreto habilita al Gobierno, mediante acuerdo de Consejo de Ministros, a establecer una prórroga de los ERTE por fuerza mayor causados por la crisis sanitaria**, "en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio de 2020".

## COMISIÓN TRIPARTITA

Precisamente para estudiar las posibles prórrogas de ERTE u otras medidas laborales que aplicar más allá del 30 de junio, se crea una Comisión de Seguimiento tripartita laboral del proceso de desconfinamiento, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, las patronales CEOE, CEPYME y los sindicatos UGT y CCOO.

Esta Comisión se reunirá, con carácter ordinario, el segundo miércoles de cada mes y con carácter extraordinario, siempre que lo soliciten tres de las cuatro organizaciones integrantes de la misma. Su función **hacer seguimiento, con datos, de las medidas laborales que se apliquen durante mayo y junio**, y en función de ello, proponer y debatir aquellas medidas que se propongan. Además, se especifica que esta Comisión, "deberá ser consultada, con antelación suficiente y con carácter previo a la adopción de las medidas" que afecten a la duración de los ERTE por fuerza mayor.

## TIPOS DE ERTE: TOTALES O PARCIALES

El borrador de Real Decreto crea dos tipos de situaciones desde el momento que entre en vigor: una la de los **ERTE por fuerza mayor que sigan con el empleo de todos los trabajadores afectados suspendido totalmente** porque no ha podido reactivarse su actividad. Y, en segundo lugar, los **ERTE por fuerza mayor parciales**, en los que la empresa podrá ir incorporando a sus trabajadores progresivamente al trabajo.

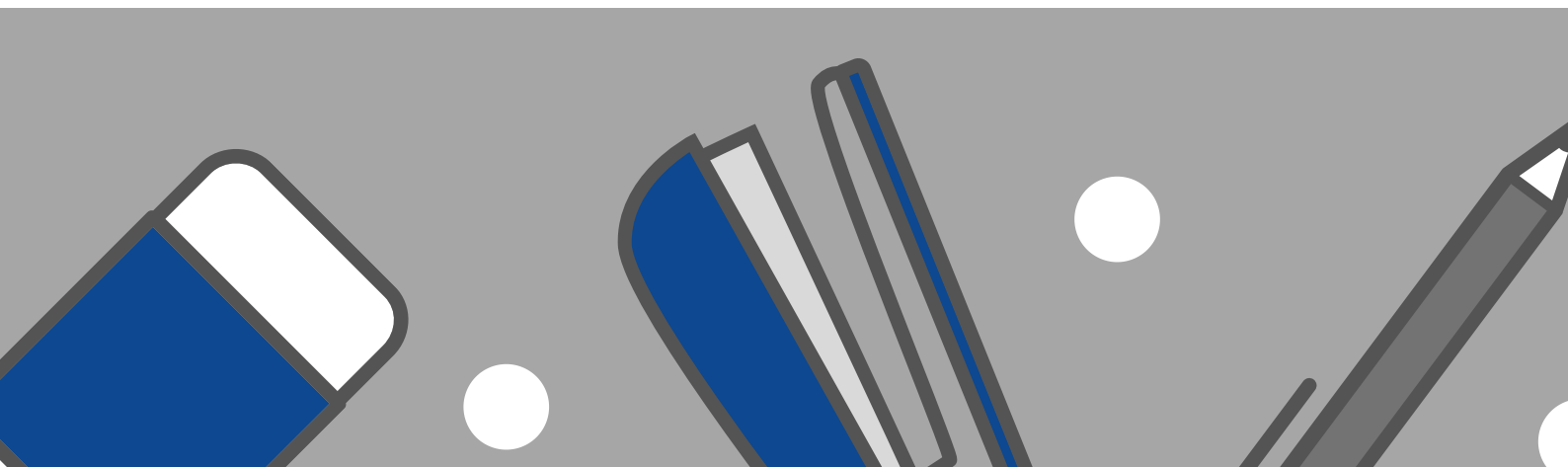
# EXONERACIÓN DE COTIZACIONES EMPRESARIALES

Los dos tipos de ERTE, totales o parciales, llevan aparejadas distintas exoneraciones en el pago de cotizaciones empresariales. Para los primeros se extienden las actuales a las cuotas de mayo y junio (100% de exoneración en el pago a empresas de menos de 50 trabajadores y del 75% a las que tengan más).



Mientras que si la empresa reincorpora a parte de su plantilla a la actividad, la exoneración de cotizaciones por los trabajadores que vuelvan al trabajo será del 85% en mayo y del 70% en junio, si la compañía tiene menos de 50 trabajadores; y del 60% en mayo y del 45% en junio, en el caso de que sea una empresa con más empleados. Y para las cotizaciones de los trabajadores de estos ERTE parciales que no se reincorporen, la exoneración será del 60% en mayo y del 45% en junio para las empresas de menos de 50 empleados y del 45% en junio.

Además, el Ejecutivo podrá también prorrogar más allá del 30 de junio las exenciones empresariales citadas anteriormente y reguladas en este decreto, e incluso precisa que podría “extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas”, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo de estos ajustes “por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen”.



## MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

Los ERTE de fuerza mayor deberán mantener el empleo –esto es no podrán despedir trabajadores– durante los seis meses posteriores al fin del ajuste. Si se incumple esta exigencia, la empresa deberá devolver las cotizaciones sociales exoneradas, tal y como ya ocurría en la actualidad. Si bien se han introducido algunas novedades. Entre ellas, que la norma aclara que esta prohibición solo afecta a los ERTE de fuerza mayor; que los seis meses empezarán a contar desde el momento en el que la empresa empiece a reincorporar trabajadores a la actividad y la plasmación también de algunas excepciones, que ya se aplican en la práctica, como no computar como aminoración de plantilla los despidos disciplinarios procedentes, las jubilaciones, fallecimientos, incapacidades o el fin de los contratos temporales cuya causa finalice en esos seis meses. Asimismo, no tendrán que mantener el empleo las empresas en riesgo de concurso de acreedores.

## REPARTO DE DIVIDENDOS

El Gobierno ha incorporado una nueva exigencia para las empresas consistente en prohibir a las compañías que hayan hecho uno ERTE de fuerza mayor repartir dividendos en el año fiscal del ajuste, "excepto si devuelven la parte correspondiente a la exoneración de cuotas de la Seguridad Social". Esta limitación no afectará a las empresas de menos de 50 trabajadores a 29 de febrero.

## TRANSFORMACIÓN

Entre los cambios legales se incluye también un automatismo en la conversión de ERTE por fuerza mayor en otro ajuste temporal de empleo por causas objetivas (técnicas, económicas, organizativas o de producción). Concretamente, cuando el ERTE por causas objetivas siga a uno por fuerza mayor la fecha de efectos del primero se retrotraerá a la fecha de finalización del segundo, precisa el texto.

## DESPIDOS POR CAUSA OBJETIVA

El Gobierno también levantará el próximo 30 de junio la polémica prohibición temporal de los despidos por fuerza mayor o causas objetivas de carácter económico, técnico, organizativas o de producción, que se justifiquen por el impacto del coronavirus, que el Gobierno aprobó el pasado 27 de marzo. La caducidad de esta medida se adelanta por tanto seis meses ya que estaba prevista para 31 de diciembre.

