



PRÓRROGA DE LOS ERTE

(Real Decreto Ley 18/2020 de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo)

En fecha 13 de mayo de 2020, se ha publicado en el BOE el reglamento que autoriza la prórroga de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) durante los meses de mayo y junio, tanto en las empresas que no puedan reanudar su actividad por motivo de fuerza mayor como en aquellas que se reactiven de forma gradual.

A continuación, les exponemos las principales medidas sociales aprobadas por el Gobierno:

Medidas relacionadas con los ERTE por fuerza mayor:

¿Cuál es la nueva fecha límite de aplicación de los ERTE por fuerza mayor?

Los ERTE vigentes a fecha 12 de mayo continuarán siendo aplicables en los términos iniciales hasta el día 30 de junio.

¿Puedo reanudar la actividad de mi empresa sin necesidad de reincorporar a toda la plantilla?

Sí, ya que la fecha establecida para la prorrogación de los ERTE (30/06/2020) no se ciñe únicamente a las empresas que continúen sin actividad sino también a las empresas que, de forma gradual, vayan reincorporando a sus trabajadores a la actividad dando lugar a una nueva categoría denominada ERTE de fuerza mayor parcial.

¿La reincorporación de los trabajadores debe ser definitiva o puede ser temporal?

La reincorporación podrá ser temporal. En ese caso las empresas deberán comunicar previamente al Servicio Público de Empleo Estatal las variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad de la plantilla o a una parte de los trabajadores afectados, bien en el número de éstas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, siempre y cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquéllas.

¿Se mantendrá durante la prórroga de los ERTE la exoneración al abono de la aportación empresarial?

Se exonera a las empresas y entidades afectadas por un ERTE por fuerza mayor del pago de la aportación que les corresponde (prevista en el artículo 273.2 de la LGSS y por los conceptos de recaudación conjunta), devengadas en mayo y junio de 2020, en las siguientes cuantías:

a) Si el ERTE sigue siendo total:

- **100%** si, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social.
- **75%** cuando en la referida fecha tuvieran en alta 50 o más trabajadores, o asimilados a los mismos.

b) Si el ERTE pasa a ser parcial, los porcentajes de exoneración de cuotas dependerán del volumen de trabajadores de estas empresas y entidades que reinicien la actividad y que continúen con sus contratos en suspenso, así como de los periodos y porcentajes de jornada afectados por ese reinicio y por esa suspensión. Con esos condicionantes, la exención de cuotas empresariales alcanzará las siguientes cuantías:

Respecto de los trabajadores que reinicien su actividad:

- Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados: el **85% en mayo y el 70% en junio**.
- Para las que en aquella fecha hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: el **60% en mayo y el 45% en junio**.

Respecto de los trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas:

- Para empresas y entidades que el 29 de febrero tuvieran en situación de alta menos de 50 trabajadores, o asimilados: el **60% en mayo y el 45% en junio**.
- Para las que en aquella fecha hubieran tenido 50 o más trabajadores, o asimilados, en situación de alta: el **45% en mayo y el 30% en junio**.

¿Si según las medidas impuestas por el Gobierno en relación al plan de desescalada y la vuelta a la “nueva normalidad”, mi empresa no puede reanudar su actividad al 100% antes del próximo 30 de junio de 2020, no podré seguir aplicando el ERTE por fuerza mayor?

Según lo dispuesto en este Real Decreto Ley, el Gobierno deja abierta la posibilidad de que el Consejo de Ministros acuerde, llegado el 30 de junio, prorrogar los ERTE por fuerza mayor total y parcial, así como, por el tiempo y en los porcentajes que se fijen,

prorrogar las exenciones previstas para estos casos, o incluso extenderlas a los ERTE por causas objetivas, y las medidas de protección por desempleo.

Cláusula de la salvaguarda de empleo sujeta a los ERTE por fuerza mayor:

¿Hasta cuándo debe la empresa mantener el empleo de los trabajadores afectados por el ERTE?

El compromiso de la empresa de mantenimiento del empleo durante seis meses se establece desde la fecha de reanudación de la actividad del trabajador, con independencia de que se haya finalizado el ERTE o continúe vigente un ERTE parcial.

¿En qué supuestos se entenderá incumplido el mantenimiento de empleo?

Este compromiso se entiende incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes, salvo que se produzca alguna de las siguientes situaciones:

- Extinción por despido disciplinario procedente.
- Dimisión del trabajador.
- Muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora.
- Fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando éste no suponga un despido sino una interrupción del mismo.
- Cumplimiento del término de los contratos temporales: «expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto» o «cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación».

Por consiguiente, la extinción de tales contratos fuera de estos supuestos será calificada como un incumplimiento de la citada cláusula.

Por otra parte, es importante tener en cuenta que no resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos establecidos en el art. 5.2 Ley Concursal.

¿Qué consecuencias tendrá el incumplimiento del mantenimiento de empleo?

Las consecuencias derivadas de este incumplimiento implicarán la obligación de las empresas de reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

Medidas relacionadas con los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (causas ETOP):

¿Las empresas que vienen aplicando ERTE por causas ETOP pueden seguir aplicándolos en las mismas condiciones y con los mismos beneficios?

Sí. A los ERTE ETOP vigentes a 13 de mayo de 2020 se les mantendrán las condiciones previstas en la comunicación final de la empresa hasta la fecha de finalización referida en la misma.

¿Podrán las empresas con dificultades iniciar un ERTE por causas ETOP a partir de la entrada en vigor del RD-Ley 18/2020? ¿En qué condiciones?

A los ERTE ETOP que se inicien entre el 13 de mayo de 2020 y el 30 de junio, se les seguirá aplicando lo establecido en el artículo 23 del Real Decreto-Ley 8/2020 con las siguientes especialidades:

- a) Tendrán la posibilidad de que se inicien estando vigente un ERTE por fuerza mayor y
- b) podrán retrotraer los efectos a la fecha en la que finaliza el ERTE por causa de fuerza mayor cuando el debido a causas ETOP se inicie después de finalizado aquél.

Medidas relacionadas con las prestaciones por desempleo de los afectados por ERTE por fuerza mayor o causas ETOP:

¿Los trabajadores afectados por ERTE por fuerza mayor o causas ETOP seguirán cobrando las prestaciones por desempleo en las mismas condiciones?

En este caso y, hasta el 30 de junio de 2020, se establece la aplicación de las normas extraordinarias previstas en materia de desempleo para los afectados por ERTE por COVID-19.

Asimismo, y respecto a los trabajadores fijos discontinuos y para los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2020.