

# NOVEDADES: ERTES Y FASE 1 DE LA DESESCALADA

**ASÍ SON LAS NUEVAS REGLAS PARA LOS ERTE TRAS EL ACUERDO DE TRABAJO Y LOS AGENTES SOCIALES**

**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.**

Los empresarios decidieron finalmente apoyar el acuerdo al que habían llegado la noche del jueves con el Ministerio de Trabajo y con los sindicatos para desvincular los Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor de la duración del estado de alarma. Este acuerdo, que se plasmará en un Real Decreto que se aprobará previsiblemente el próximo martes en el Consejo de Ministros, modifica algunas de las actuales condiciones de esta herramienta laboral. Estas son los principales cambios legales que estarán vigentes desde el mismo día que el decreto se publique en el Boletín Oficial del Estado (BOE), algo que podría ocurrir el miércoles que viene.

## 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".

## 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 amioración 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.

## 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.

## SUSPENSIÓN DE TEMPORALES

Igualmente, se fija el 30 de junio como fecha tope para las suspensiones de contratos temporales de trabajadores incluidos en ERTE, de forma que los plazos de sus contratos se reanuden cuando se reincorporen a la actividad.

Chapapría-Navarro  
& Asociados **DESDE 1971**