

NOVEDADES ERTEs POR FUERZA MAYOR TOTAL Y PARCIAL ALCANCE DEL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO R.D.Ley 18/2020, de 12 de mayo.

El BOE del 13.05.2020 publica el Real Decreto-Ley con las nuevas medidas sociales en defensa del empleo, por el que se desvinculan los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo de la situación del estado de alarma, pero fijando un **límite temporal máximo hasta el 30 de junio de 2020.**

Como explica la exposición de motivos, las causas que integran la fuerza mayor por COVID-19, cuyos efectos y ámbitos concretos son decididos en cada momento por las autoridades competentes por razones de salud pública, tienen como consecuencia que las distintas medidas puedan ser aplicadas con una intensidad y graduación diferenciada. Se considera en situación de **fuerza mayor parcial** a aquellas empresas que cuenten con un ERTE autorizado con causa en fuerza mayor desde el momento que las causas descritas en el art. 22 RD Ley 8/2020 **permitan la recuperación parcial de su actividad**, y que deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de la actividad, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada.**

Con la entrada en vigor de esta norma el día de hoy, se clasifican las especialidades de los ERTEs por fuerza mayor en dos categorías, podemos decir, total y parcial, lo que tiene también

repercusión en las medidas en materia de cotización.

1ª) Continúan en **fuerza mayor total derivada del COVID-19** las empresas que tienen un ERTE y están afectadas por aquellas causas que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y como máximo hasta el 30.06.2020.

La exoneración de cotizaciones de los meses de mayo y junio de 2020 seguirá vigente; recordemos, para las que tengan menos de 50 trabajadores a fecha 29.02.2020 alcanza a ser total, y las que tengan más de dicha cifra tienen una reducción del 75%.

2ª) Se consideran afectas de **fuerza mayor parcial derivada del COVID-19** las empresas que tienen este ERTE, desde el momento en que las causas reflejadas en el art. 22 permitan la recuperación parcial de su actividad y como máximo hasta el 30.06.2020.

Deben **comunicarse** las reincorporaciones o reducciones de jornada **con carácter previo** al Servicio Público de Empleo Estatal, a efectos de regularizar las prestaciones por desempleo.

La exoneración de cotización en los meses de mayo y junio se establecen en porcentajes y condiciones:

- Trabajadores reincorporados: mayo 85% y junio 70%, en empresas de menos de 50 trabajadores. Si tienen más, los porcentajes de exoneración son del 60% y 45% para cada uno de los meses.
- Trabajadores no reincorporados en empresas que han reiniciado actividad: mayo 60% y junio 45%, con menos de 50 trabajadores; con más, 45% y 30%.

La Disposición Adicional Primera contempla la **posibilidad de extender o prorrogar más allá del 30 de junio** aquellas y otras medidas, en atención a restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan en esa fecha.

SALVAGUARDA DEL EMPLEO (D.A.6ª RD Ley 8/2020)

El texto legal viene ahora a desarrollar el contenido y alcance de la escueta disposición que establecía la condición de aplicación de las medidas extraordinarias al ***compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad***, explicando que ésta será la de la reincorporación al trabajo efectivo de los/as afectados/as, aunque sea parcial.

Se considera **incumplido** este requisito de mantener el empleo si se produce el **despido o extinción de los contratos de las personas afectadas** (incluidas en el ERTE), salvo en las siguientes **excepciones**:

- Despido disciplinario procedente.
- Dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente del afectado.
- Fin del llamamiento de los fijos-discontinuos.
- Fin de contratos temporales, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio, o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de la contratación.

El incumplimiento de este compromiso lleva aparejado el reintegro de la totalidad de las cotizaciones cuyo pago fue exonerado, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, previa actuación de la Inspección de Trabajo que acredite el incumplimiento y determina el importe a reintegrar.

SERPyme // 13.05.2020

(Si te gustan o te parecen útiles nuestras noticias, comparte el enlace en tus redes sociales o con las personas a las que creas que les pueda interesar, nos ayudarás a darles mayor difusión.)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme #serpyme