



REINCORPORACIÓN TRABAJADORES AFECTADOS POR ERTE

Se emite el presente informe/resumen de las condiciones, circunstancias y requisitos a tener en cuenta a la hora de ir incorporando trabajadores afectados por un ERTE a sus puestos de trabajo.

El BOE publicó el RDL 18/2020 de 12 de Mayo como serán los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, (ERTE) desde ese día hasta el 30 de Junio.

La norma establece **dos velocidades**: la primera, para las empresas en las que se mantengan igual las causas por las que se les aprobó el ERTE y no pueden reanudar la actividad, que **continuarán en las mismas condiciones hasta el 30 de Junio**. La segunda, para aquellas que sí puedan, aunque de forma paulatina, ir recuperando su actividad, que podrán acogerse a un **ERTE por fuerza mayor parcial**. En éste segundo caso, se podrán ir rescatando trabajadores de forma progresiva a tenor de las necesidades de la empresa, continuando el resto de la plantilla en situación de desempleo.

En ambos casos, **los empleados afectados y que no vuelvan al trabajo continuarán como antes se ha dicho percibiendo el “paro especial”** creado al inicio de la crisis **en las mismas condiciones**: no será necesario que hayan cotizado el tiempo mínimo exigido y ese subsidio no contará en un futuro a la hora de calcular cuánto ha gastado en la prestación. Esta medida también se prorroga hasta el 30 de junio.

En el supuesto de que **pasen a ERTE parcial**, las empresas deberán comunicar a la autoridad laboral y al SEPE el cambio, que se pondrá en marcha desde el fin del anterior expediente de regulación, sin parones (para evitar que los trabajadores afectados pierdan días de desempleo.)

CAMBIO EN LA EXONERACIÓN DE LA CUOTAS PARA FOMENTAR LA VUETA A LA ACTIVIDAD

Las empresas que continúen en ERTE porque no puedan reiniciar actividad, como hasta ahora, **tendrán las mismas condiciones** de exoneración de cuotas: aquellas con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero seguirán sin pagar cuotas. Las que tengan más empleados, solo el 25%.

Los que reanuden actividad y opten por un ERTE parcial seguirán teniendo exoneraciones de las cuotas de la Seguridad Social que abonan por sus empleados, **que serán más beneficiosas para ellas en el caso de los trabajadores que se reincorporen**. Así, las de menos de 50 empleados pagarán, sobre los que vuelvan al trabajo, un 15% en mayo y un 30% en junio.



Para los que sigan en el ERTE , un 40% y un 55% respectivamente.

Estas reducciones en las cuotas no tendrán ningún efecto sobre los trabajadores.

Desde su aprobación, estos ERTE han estado condicionados a que las empresas afectadas **“mantengan el empleo” al menos seis meses desde que se reanude la actividad y contando ese plazo desde que se incorpora el primer trabajador.** Esta exigencia inicial se ha ido relajando de forma paulatina: el 1 de abril se matizó en otro Decreto Ley que se tendrían en cuenta las características de sectores que van por temporadas, como los culturales, turísticas, etc. Hoy, además de incluir ese matiz, se añade que tampoco contarán en el cálculo del mantenimiento del empleo los despidos disciplinarios, las dimisiones, las incapacidades permanentes totales, fallecimientos, jubilaciones o cuando no se llame a los trabajadores fijos-discontinuos, siempre que se mantenga el contrato.

Eso si, se considerará que no se ha cumplido si se despide por otras causas a los trabajadores afectados por el ERTE. **El incumplimiento conlleva la devolución de las cuotas exoneradas más recargo e intereses y en su caso sanción.**

PROHIBICIÓN DE DESPIDOS OBJETIVOS

Queda terminantemente prohibido practicar despidos objetivos por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción antes del 30 de junio de 2020.

Las consideraciones aquí expuestas son de información general según lo dispuesto en la normativa reguladora de los ERTE, pero **instamos a que cada empresa acuda al despacho de su asesor laboral** para concretar las características particulares de cada caso.

Badajoz, 28 de Mayo de 2020.

A.T.E., SL.

Departamento Laboral.