



Firma del acuerdo de renovación de los ERTE por parte del Gobierno y los líderes de los agentes sociales. EFE

## Desescalada laboral

# Los nuevos ERTE ya están en vigor: cómo pasar de uno total a uno parcial

**El BOE publicó ayer el real decreto con los requisitos**

**No habrá lapso de espera en el paso de un ERTE de fuerza mayor a uno de causas objetivas**

R. P. C.  
MADRID

El Boletín Oficial del Estado publicó ayer el real decreto ley que recoge las condiciones para renovar los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) hasta el 30 de junio. Esta nueva normativa ya entró ayer mismo en vigor.

Una de las claves de esta norma es la diferenciación entre ERTE de fuerza mayor total o parcial. En los primeros, todos los trabajadores de una empresa afectados por un ERTE permanecerán con su empleo suspendido porque las restricciones sanitarias no permiten reanudar su actividad. Sin embargo, en los ERTE parciales, la empresa puede ir incorporando parcialmente a una parte de sus trabajadores a sus puestos. En estos casos, el decreto precisa que las empresas deberán "primar los ajustes en términos de reducción de jornada".

Pero ¿qué debe hacer una empresa para transformar un ERTE total en uno parcial? La norma indica que lo primero que deberán hacer es comunicar a la autoridad laboral la renuncia total o parcial al ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde

### Cuándo se puede despedir por Covid-19

► **Empresas con ERTE.** La compañía tiene que cumplir un compromiso de mantenimiento de empleo durante seis meses o, de lo contrario, tendrá que devolver las cotizaciones exoneradas. Pero hay excepciones en las que el despido no cuenta como incumplimiento de este compromiso. Estos casos son: los despidos disciplinarios procedentes, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad no temporal del trabajador. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de los fijos discontinuos o el término en un contrato temporal por fin de su causa. También podrán recortar plantilla en esos seis meses las empresas en riesgo de concurso y aquellas que tengan elevada estacionalidad en su actividad. Asimismo puede haber despidos entre los empleados no incluidos en los ERTE.

► **Empresas sin ERTE.** Se podrá hacer despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificadas por el impacto del Covid-19 a partir del 30 de junio.

la fecha de dicha renuncia. Además, la compañía o el autónomo empleador tendrá que comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal "aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación del ERTE respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual". Y, por tanto, trasladar a este organismo las variaciones respecto a las prestaciones por desempleo generadas por el ERTE.

En cualquier caso, este texto precisa que la retirada o aminoración de estas prestaciones solo se efectuará tras la comunicación preceptiva de la empresa al SEPE por la renuncia al ERTE.

Este mismo proceso se deberá seguir si la empresa decide reincorporar a toda su plantilla a la actividad.

Hasta ahora, ya existía un criterio de actuación de la Dirección General de Empleo que permitía, lo que en el argot laboral se denomina la *desafectación* del trabajador del ERTE, que significa sacar del ajuste a uno o varios empleados. Si bien, ahora queda recogido en esta norma legal.

Por lo que se refiere a los efectos que supone transformar un ERTE total en uno parcial, la empresa pasará a disfrutar de menores exoneraciones en el pago de las cotizaciones sociales. Concretamente, 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.

Sin embargo, los beneficios de los trabajadores que sigan con su empleo suspendido en un ERTE parcial, no disminuirán, y seguirán cobrando la prestación por desempleo con las mismas condiciones y requisitos hasta el 30 de junio.

### Cambio de modalidad

Pero podría haber empresas que, en lugar de transformar un ERTE de fuerza mayor total en uno parcial, tengan que cambiar de modalidad de ajuste y pasar de uno de fuerza mayor a un ERTE por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción).

Para estos casos, el decreto que entró en vigor ayer establece que el paso de una a otra modalidad tendrá fechas consecutivas. Así, aunque el ERTE por causas objetivas requiere de siete días de periodo de consulta con los trabajadores, la norma pone que la fecha de inicio de este segundo ERTE será la de la finalización del ajuste temporal. La empresa suele optar por este cambio cuando no puede justificar la fuerza mayor, y con esta modalidad deja de tener exoneraciones de cotizaciones.