**LOS ERTE DE FUERZA MAYOR: TODAS LAS CLAVES DEL REAL DECRETO**

El Consejo de Ministros ha aprobado prorrogar los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor hasta el 30 de junio con algunas novedades

El Gobierno ha aprobado la norma derivada del acuerdo con los agentes sociales que prorroga los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio, que acompasa la salida de esos expedientes con la vuelta a la actividad y que abre la posibilidad de mantenerlos más allá de esa fecha en los sectores más afectados.

En concreto, el decreto aprobado, fruto del **acuerdo entre Gobierno, sindicatos y empresarios**, contempla extender hasta el 30 de junio de este año los ERTEs de fuerza mayor derivados del Covid-19, ya sea por fuerza mayor total (sin reinicio de la actividad) o parcial (recuperación de una parte de la actividad). En este último caso, se señala que, a la hora de reincorporar trabajadores a la actividad, se primarán los ajustes vía reducción de jornada.

De acuerdo con el [**Real Decreto-ley 18/2020**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4959), se facilitará la transición de ERTEs de fuerza mayor a ERTEs por causas organizativas, técnicas, económicas o de producción. A los ERTEs por causas organizativas, económicas, técnicas o de producción que se inicien tras la entrada en vigor de este nuevo decreto y hasta el 30 de junio les serán de explicación las características especiales establecidas en la regulación del 17 de marzo. Se permitirá además que estos últimos se tramiten mientras estén vigente un ERTE de fuerza mayor.

Estas son siete de las claves para saber las condiciones de los ERTE por fuerza mayor y cómo quedan. Puedes leer el decreto publicado en el BOE y descargarlo, compartirlo o imprimirlo. Si no puedes visualizarlo correctamente en tu dispositivo, recarga la página.

**¿Qué es un ERTE por fuerza mayor?**

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por fuerza mayor permite suspender los contratos o reducir la jornada de los trabajadores por falta de actividad derivada de circunstancias extraordinarias, y puede contar con ayudas públicas.

Hasta que llegó el coronavirus la fuerza mayor había estado asociada a catástrofes naturales.

El 17 de marzo se aprobó por decreto ley que todos los ERTE que tuvieran su causa directa en pérdidas de actividad por las medidas para frenar el COVID-19, como la declaración del estado de alarma, tendrían la consideración de fuerza mayor.

**Cuánto cuesta un ERTE**

De acuerdo con el Programa de Estabilidad 2020-2021, se ha presupuestado un gasto de 17.894 millones de euros en prestaciones por desempleo asociadas a los ERTE en 2020 y una merma de ingresos de 2.216 millones por la exoneración de cotizaciones en el caso de ERTE por fuerza mayor.

La regulación que se dio a mediados de marzo a los ERTEs por fuerza mayor derivados del Covid-19 establece una exoneración de cotizaciones del 75% para las empresas que a 29 de febrero de este año tuvieran más de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social y del 100% para las que tuvieran menos de 50 trabajadores. En el texto del decreto se señala que estas exenciones se mantendrán en mayo y junio para los ERTEs de fuerza mayor total.

**¿Se puede despedir?**

Uno de los principales caballos de batalla de la negociación sobre la prolongación de los ERTE ha sido la cláusula de mantenimiento del empleo asociada a los mismos. La regulación de mediados de marzo vinculaba las exoneraciones de cuotas de los ERTE por fuerza mayor derivados del Covid-19 a que las empresas mantuvieran el empleo durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

En el decreto se flexibiliza esta cláusula, aunque no desaparece. Se especifica que este cómputo de seis meses empezará a contar desde la incorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, aun cuando éste sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Este compromiso de mantenimiento del empleo se considerará incumplido si se despide a cualquier trabajador afectado por el ERTE, aunque con excepciones (despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación, incapacidad total, absoluta o gran invalidez y extinción de un contrato temporal por finalización de su vigencia o por el fin de la obra o servicio contratado). En el caso de incumplimiento de esta cláusula, las empresas deberán devolver todas las cuotas de las que fueron exoneradas, con recargo e intereses de demora.

Ahora bien, en el texto se especifica que este compromiso de mantener el empleo seis meses después de reanudar la actividad no será de aplicación a aquellas empresas que tengan riesgo de entrar en concurso de acreedores según los términos establecidos en el artículo 5.2 de la Ley Concursal.

Asimismo, se ha añadido un nuevo párrafo, respecto al texto anterior, para suavizar el compromiso de mantenimiento del empleo en las actividades estacionales, como las turísticas. Así, la norma establece que dicho compromiso «se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo».

**Número de trabajadores afectados por ERTE en España**

A 30 de abril, había 3.386.785 trabajadores en ERTE, que representan al 20 % de los ocupados.

De ellos, 3.074.462 están en ERTE por fuerza mayor y se reparten en 530.000 empresas. El resto, 300.000 personas en 30.000 empresas, están incluidos en otro tipo de ERTE.

En los ERTE por fuerza mayor, la mayoría de los trabajadores tienen una suspensión total (2,8 millones) y 235.000 están con reducción de jornada.

La mayoría de los afectados trabaja en servicios de comidas y bebidas (726.137), comercio al por menor (448.243), comercio al por mayor (210.959) y servicios de alojamiento (206.379).

Las comunidades con más ocupados en esta situación son Cataluña (678.684), Madrid (566.307), Andalucía (477.392) y Comunidad Valenciana (349.634).

**¿Puede mantenerse un ERTE si se reinicia la actividad?**

Para estos casos se crea la figura del ERTE por fuerza mayor parcial, con exenciones de cotización que priman las reducciones de jornada por encima de las suspensiones.

Las empresas que reinicien la actividad con reducciones de jornada podrán descontarse el 85 % de las cuotas de mayo y el 70 % de las de junio si tienen menos de 50 trabajadores, y el 60 % de las de mayo y el 45 % de las de junio si tienen más empleados.

Las empresas que reanuden la actividad, pero mantengan a trabajadores en suspenso, podrán descontarse el 60 % de las cuotas de mayo y el 45 % de las de junio si tienen menos de 50 trabajadores y el 45 % de las cuotas de mayo y el 30 % de las de junio si tienen más empleados.

**¿Puede haber un ERTE por fuerza mayor, aunque desaparezca el estado de alarma?**

Sí. En virtud del acuerdo firmado con patronal y sindicatos, los ERTE por fuerza mayor se vinculan a las causas que impidan el reinicio de la actividad «mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020», desligándolos así de la duración del estado de alarma.

De esta forma, las empresas que no puedan volver todavía a la actividad siguen exoneradas del 100 % de las cuotas sociales si tienen menos de 50 trabajadores y del 75 % si emplean a más.

Sus trabajadores continuarán percibiendo la prestación por desempleo sin periodo de carencia ni consumir paro hasta el 30 de junio, salvo en el caso de fijos-discontinuos que lo percibirán hasta el 31 de diciembre.

**¿Qué pasará después del 30 de junio?**

El Gobierno podrá prorrogar más allá del 30 de junio los ERTE por fuerza mayor si subsisten restricciones a la actividad vinculadas a razones sanitarias.

El acuerdo contempla la creación de una comisión de seguimiento que estudiará la situación específica de cada sector y que estará integrada por las patronales CEOE y CEPYME, los sindicatos UGT y CCOO, y los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social.

**Otras novedades**

No podrán acogerse a ERTE por fuerza mayor las empresas con domicilio fiscal en paraísos fiscales ni las que repartan dividendos en el ejercicio fiscal en el que se aplique el ERTE, salvo que tengan menos de 50 empleados.