**EL CAMBIO EN LAS CONDICIONES DE LOS ERTE QUE PUEDE AFECTAR A LOS TRABAJADORES**

Los subsidios por ERTE se extienden hasta el 30 de junio. Existen otros cambios en la normativa que pueden afectar a las obligaciones de la empresa.

Los ERTE se han convertido en un instrumento indispensable para la gestión de esta crisis en materia laboral. Desde que se decretó el estado de alarma, muchas empresas se han acogido a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo para salvar la situación de la empresa y el despido de los trabajadores. La regularización de los ERTE ha sufrido cambios a lo largo de este periodo. La última, recogida en el [**Real Decreto-ley 18/2020, del 12-5**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4959).

En este último Decreto ley, fruto del **acuerdo alcanzado entre agentes sociales, patronal y Gobierno**, se recoge la prórroga de las prestaciones de estos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo hasta, al menos, el 30 de junio. Para las empresas una de las principales novedades es que pueden pasar de aplicar un ERTE parcial una vez que la empresa se reactive en el que deben "primar los ajustes en términos de reducción de jornada".

Además, hay un cambio importante que afecta a los trabajadores y las obligaciones de las empresas que han aplicado un Expediente de Regulación de Empleo. La normativa de marzo de medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social de la Covid-19 obligaba a las empresas a mantener el empleo de sus trabajadores durante 6 meses desde la reanudación de la actividad. Con la aprobación de este Decreto, este aspecto ha sufrido una modificación.

En la nueva normativa se flexibiliza la cláusula citada. En la [**disposición adicional sexta**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824&b=72&tn=1&p=20200513#da-6) se expone que el cómputo de 6 meses ahora empezará a contar desde la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el ERTE, aun cuando éste sea parcial o sólo afecte a parte de la plantilla.

Este punto no se aplicará en aquellas empresas que tengan riesgo de entrar en concurso de acreedores. Asimismo, en los sectores afectados por la estacionalidad, como el turismo, "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".

Existen, además, excepciones contempladas en el documento como el despido disciplinario, dimisión, jubilación o extinción de un contrato temporal. Ahora bien, si el despido no está justificado por alguna de las causas recogidas, las empresas deberán devolver todas las cuotas de las que fueron exoneradas, con intereses de demora.

**Otras medidas que afectan a la empresa**

En este texto también se establece que no podrán acogerse a ERTE de fuerza mayor aquellas entidades y compañías que tengan su sede en un paraíso fiscal. Además, las empresas que se acojan a los ERTE no podrán repartir dividendos durante este 2020, siempre y cuando se trate de una empresa con más de 50 trabajadores.

En cuanto a la exoneración de cuotas, se mantienen en mayo y junio para aquellos **ERTE de fuerza mayor total**. Recordemos que, en la regulación del pasado marzo, se establecía la exoneración del **75 %** de la cuota de la Seguridad Social en el caso de las empresas con más de 50 trabajadores y del **100 %** para aquellas con un número de trabajadores inferior.