**LA "CARA OCULTA" DE LA REFORMA DE LOS ERTES DE 13 DE MAYO (RD 18/2020).**



El presente texto más que un comentario pretende ser "una reflexión traducida a conclusiones (cuando resulte posible)" que hemos de sacar una vez ha sido aprobado el**Real Decreto-ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo. Reflexiones en el ámbito de la cotización a la Seguridad Social que tienen su origen en el referido Real Decreto-ley y de cuyas novedades hemos dado cumplido detalle en otros comentarios. No existe letra pequeña en la norma, pero es muy importante saber "leer entre líneas".

La decisión de abrir e incorporar a algún trabajador de la plantilla tiene que primero ser valorada; aquí tenéis las claves:

**¿Tiene alguna ventaja "sacar" a los trabajadores del Erte o es preferible esperar?**

Los cierto es que responder a esta cuestión de una forma inequívoca solamente resultará posible por aquellas personas que dispongan de la información directa y fiable de un determinado negocio, pues si bien (como veremos) existen determinados incentivos para reincorporar a los trabajadores a su actividad, será la propia demanda de productos y servicios y la recuperación o acercamiento a los niveles de actividad previos a la crisis por el Coronavirus, el principal factor determinante y condicionador de esta decisión, además del límite temporal fijado en la norma publicada que como ya adelantamos se fija para el 30 de junio de 2020.

Hemos de recordar previamente a nuestros lectores que de acuerdo con el artículo 24 del **Real Decreto-ley 8/2020**, los ERTEs por fuerza mayor derivados del COVID-19 están exonerados de cotizar en el 75% de las aportaciones empresariales para las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran más de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social y del 100% para las que tuvieran menos de 50 trabajadores.

*Se prorrogan los ERTE por fuerza mayor hasta 30 de junio de 2020 para empresas que no puedan reanudar su actividad por causas de fuerza mayor.*

Así, la publicación del **Real Decreto-ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, *"pone en liza"* una nueva variable que habremos de incluir en la "coctelera" de factores que nos permitan tomar la decisión más adecuada para nuestra entidad: el ahorro en las cotizaciones a la Tesorería General de la Seguridad Social -TGSS-. Pues bien, el referido **Real Decreto-ley 18/2020** ha establecido una serie de medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social que buscan incentivar la reincorporación de los trabajadores a aquellas empresas en las que ya resulta posible la reapertura y que pasamos a estructurar en el siguiente cuadro informativo:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| FUERZA MAYOR TOTAL | Existen causas queimpiden el reinicio de la actividad | Menos de 50Trabajadores | Exoneración del 100% de la aportación empresarial con fecha tope el 30 de junio, aunque se podría prorrogar "en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio". |
| 50 o mástrabajadores | Exoneración del 75% de la aportación empresarial con fecha tope el 30 de junio, aunque se podría prorrogar "en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio". |
| FUERZA MAYOR PARCIAL (pueden recuperar parcialmente la actividad) | Trabajadores que reinician actividad | Menos de 50Trabajadores | * Exoneración del 85% de la aportación empresarial devengada durante el mes de mayo.
* Exoneración del 70% de la aportación empresarial devengada durante el mes de junio.
 |
| 50 o mástrabajadores | * Exoneración del 60% de la aportación empresarial devengada durante el mes de mayo.
* Exoneración del 45% de la aportación empresarial devengada durante el mes de junio.
 |
| Trabajadores con actividades suspendidas | Menos de 50Trabajadores | * Exoneración del 60% de la aportación empresarial devengada durante el mes de mayo.
* Exoneración del 45% de la aportación empresarial devengada durante el mes de junio.
 |
| 50 o mástrabajadores | * Exoneración del 45% de la aportación empresarial devengada durante el mes de mayo.
* Exoneración del 30% de la aportación empresarial devengada durante el mes de junio.
 |
| A estos efectos interesa detallar:* Para el cómputo de trabajadores se tiene en cuenta el existente de de alta en la TGSS a fecha 29 de febrero de 2020.
* Estas bonificaciones se aplicarán, en el caso de trabajadores que reinicien su actividad, a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde ese reinicio; en el caso de trabajadores que continúen con sus actividades suspendidas, a partir de la fecha de efectos de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión.
* La fecha tope de estas bonificaciones será el 30 de junio de 2020, aunque se podría prorrogar por Consejo de Ministros "en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio".
* Tendrá la consideración de fuerza mayor temporal las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.
 |

Conclusión:

* Se opta por incentivar la reincorporación de los trabajadores al permitir unos porcentajes de exoneración en el pago de las cotizaciones por parte de la empresa mayores para los trabajadores que retoman la actividad respecto a los que todavía siguen incluidos en el ERTE.
* En mayo y junio no existe exoneración total de cuotas salvo para empresas de menos de 50 trabajadores con causas que impidan el reinicio de la actividad.

Estas bonificaciones habrán de ser solicitadas a través del Sistema RED de la Tesorería General de la Seguridad Social -TGSS- mediante una **declaración responsable** (sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada) que debe ser presentada antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente.



*De esta forma, desde un punto de vista económico, el empresario deberá valorar la diferencia de coste que supone la reincorporación o no de un determinado trabajador o trabajadora (25% en términos porcentuales de ahorro en la Seguridad Social en empresa de menos de 50 trabajadores y un 15% en el resto) y la utilidad o valor añadido que su trabajo reporta en función de la evolución de la demanda que de sus productos o servicios se va produciendo hasta 30 de junio de 2020, fecha en la que, en general, finalizan este tipo de bonificaciones y las prestaciones de los trabajadores en los términos establecidos en el****Real Decreto-ley 8/2020****.*

[**¿Cómo cuenta este plazo de seis meses de mantenimiento del empleo si voy sacando trabajadores del ERTE de forma escalonada?**](http://www.supercontable.com/boletin/B/articulos/computo_seis_meses_mantenimiento_empleo_y_desafectacion_trabajadores.html)

En un Comentario anterior analizamos **en qué consiste el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses**, pero en esta ocasión vamos a analizar cómo se aplica esta obligación cuando la empresa retoma la actividad no de una vez, sino que lo hace de forma escalonada.

No estamos refiriendo a la situación, muy habitual desde el pasado 4 de mayo, de aquellas empresas que no finalizan el ERTE en su totalidad, sino que van desafectando trabajadores del mismo en función de las necesidades que la vuelta a la actividad, de forma escalonada y con restricciones, demanda.

EJEMPLO

*El supuesto sería, por ejemplo, el de una cafetería/bar que, dado que solo puede abrir con un 50% de su terraza, no precisa para retomar su actividad a los tres camareros que tiene en su plantilla y decide desafectar del ERTE solo a uno de ellos, para que, junto al propietario, atienda al negocio en esta primera fase de desescalada.*

*Para el trabajador que se incorpora a la actividad las medidas de suspensión del ERTE ya han finalizado. Sin embargo, para los otros dos camareros, las medidas del ERTE siguen vigentes porque no se incorporan todavía a la actividad laboral.*

El **Real Decreto-Ley 8/2020**, de 17 de marzo, modificado por el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de Mayo, de medidas sociales en defensa del empleo establece que en los ERTEs autorizados por causa de fuerza mayor vinculada al CORONAVIRUS, **se exonera a las empresas del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social**, en determinados porcentajes en función del tamaño de la empresa, el mes de que se trate y el nivel de desafectación de trabajadores; siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Así lo establece la Disposición adicional sexta del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, denominada "Salvaguarda del empleo", que señala:

**

*Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiendo por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.*

**

Debe tenerse en cuenta que la Disposición adicional sexta del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, ha sido modificada en su redacción por el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que convierte en Ley el Acuerdo Social en Defensa del Empleo suscrito a 11 de mayo de 2020 entre el Gobierno y los Agentes Sociales.

Y si la reanudación de la actividad se lleva a cabo de forma parcial y escalonada, ¿cómo cuenta este plazo de seis meses?

Para arrojar un poco de luz sobre cómo proceder en este caso, debemos acudir a la Exposición de Motivos de **Real Decreto-ley 11/2020** donde el legislador nos dice que este compromiso:

**

*(...) debe entenderse como la voluntad de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la finalización de las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos basadas en el COVID-19. (...).*

**

Partiendo de esta afirmación, si respecto de cada trabajador que se incluye en el ERTE la empresa obtiene el beneficio de la exención o reducción en los seguros sociales, es lógico entender que la obligación de mantener el empleo se aplicará con respecto de todos y cada uno de los trabajadores que han sido objeto de este beneficio. Así se establece, además, en el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo.

ES DECIR...

*Para entender incumplido el compromiso bastará con que se despida o se extingue el contrato de uno solo de los trabajadores afectados por el ERTE.*

Asimismo, en el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo, y como consecuencia del Acuerdo Social en Defensa del Empleo, está previsto que el plazo de los seis meses se compute desde la reanudación de la actividad, entendiendo por tal, y esto es lo importante, la reincorporación al trabajo efectivo de trabajadores afectados por el expediente, aun cuando esta reincorporación sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

O, dicho de otra forma, cuando se reincorpore al trabajo el primero de los trabajadores desafectados, aunque sea incluso con reducción de jornada, comienza a correr el plazo de los seis meses.

Así, en nuestra Cafetería de antes...

*Si un camarero es desafectado el 4 de mayo, cuando el establecimiento abre, con el 50% de la jornada, la obligación de mantener el empleo empieza el 4 de mayo y finaliza el 4 de noviembre, para ese camarero y para todos los demás trabajadores de la empresa.*

*Y si, dos semanas más tarde, el 18 de mayo, cuando se produzca un cambio de fase en la desescalada, el establecimiento decide desafectar del ERTE e incorporar a otro camarero; el plazo de la obligación de mantenimiento del empleo no se verá afectado por el hecho de que este segundo trabajador se haya incorporado más tarde a la actividad.*

La Dirección General de Trabajo, en una **respuesta no vinculante** a una consulta de la CEOE, aclara que el compromiso de la empresa de mantener el empleo es una obligación y no una mera declaración de voluntad, por lo que, si no se cumple la misma, procederá el reintegro de todas las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.

Este criterio ha sido confirmado en el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo, que lleva a norma con rango de Ley la devolución de todas las cotizaciones que resultaron exoneradas, y no solo la del trabajador despedido, más con su recargo y los intereses de demora correspondientes.

Es decir, de la norma y de la interpretación realizada por Dirección General de Trabajo lo sí parece claro es que se deben mantener los mismos trabajadores que se incluyeron en el ERTE, que no el mismo número. Por tanto, no es posible, salvo causa justificada de extinción ajena al CORONAVIRUS, sustituir a un trabajador por otro.

Además, en el caso de que se incumpliese el mantenimiento del empleo con un solo trabajador, también está claro que la devolución se refiere a todas las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar.

Finalmente, se establece la excepción de que NO resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

En conclusión, las empresas deben comprometerse a mantener el empleo durante los 6 meses posteriores a la finalización de la suspensión o reducción, esto es, al 100 por cien de los trabajadores afectados por la suspensión de contrato o la reducción de jornada por fuerza mayor basada en el COVID-19, sin que, no obstante, se tenga por incumplido el compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, y en el caso de contratos temporales cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto.

[**Los ERTEs de fuerza mayor acaban el 30 de Junio: ¿Y a partir de ahora qué?**](http://www.supercontable.com/pag/documentos/comentarios/fecha_finalizacion_erte_fuerza_mayor_coronavirus.html)

* Era, como suele decirse, un "secreto a voces", que los ERTEs por fuerza mayor por CORONAVIRUS tendrían su fecha de caducidad el próximo 30 de junio, pero con el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que plasma el texto del Acuerdo Social en Defensa del Empleo, firmado por el presidente del Gobierno y los agentes sociales, esa caducidad cobra rango de Ley.
* Así, el Artículo 1 de este **Real Decreto-Ley 18/2020** prorroga los ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio de 2020 para aquellas empresas que no puedan reanudar su actividad, a pesar del proceso de desescalada, por subsistir causas de fuerza mayor, es decir, subsistir aún las restricciones o «pérdidas de actividad» derivadas del COVID-19.
* Además, también mantiene los ERTEs de fuerza mayor hasta el 30 de junio para aquellas empresas que estén llevando a cabo una recuperación parcial de la actividad, es decir, que hayan desafectado a parte de su plantilla para reabrir su negocio, pero mantengan todavía trabajadores en el ERTE.



* *Respecto a la recuperación parcial de la actividad, el****Real Decreto-Ley 18/2020****, de 12 de mayo, insta a las empresas a que procedan a la incorporación de personas trabajadoras, afectadas por ERTE, y a que, en su caso, realicen los ajustes primando la reducción de jornada.*
* *O dicho con mayor claridad, que para llevar a cabo la recuperación parcial de la actividad se opte, por ejemplo, por reincorporar a dos trabajadores a media jornada, en lugar de incorporar a uno a jornada completa y mantener al otro en el ERTE, siempre y cuando la actividad y estructura de personal lo permitan.*



* Sentado lo anterior, y planteándonos el futuro inmediato, debemos analizar qué establece el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo, desde el 13 de mayo al 30 de junio; y qué establece a partir del 30 de junio.

¿Qué puedo hacer con el ERTE hasta el 30 de Junio?

* Para ir programando el futuro, el **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de Mayo, consciente de que la prórroga de los ERTEs hasta el 30 de Junio no va a ser suficiente para muchas empresas y sectores de actividad, permite que las empresas, aun teniendo vigente un ERTE por fuerza mayor, puedan negociar, entre el 13 de Mayo y el 30 de Junio, un ERTE por causas objetivas, por el procedimiento simplificado que el Art. 23 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, estableció a causa del COVID.
* Además, se establece la posibilidad de que el ERTE por causas objetivas se encadene al ERTE de fuerza mayor, de modo que, cuando finalice éste, se inicien los efectos del ERTE por causas objetivas.
* Sepa que:
* *Los ERTE por causas objetivas que ya estén vigentes a partir del 13 de mayo, se aplicarán conforme a las medidas fijadas en los mismos; y su duración será la que tuvieran establecida en la comunicación que la empresa realizó a la Autoridad Laboral.*
* En cuanto a las prestaciones por desempleo, las medidas establecidas en el Art. 23 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de Marzo, consistentes en el reconocimiento de la prestación, aunque no se cumpla el periodo de cotización y en el no consumo de la misma a efectos de un futuro desempleo, se mantendrán vigentes hasta el 30 de Junio, excepto las referidas a trabajadores fijos-discontinuos y a los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que se mantienen hasta el 31 de Diciembre.
* Finalmente, y en cuanto se refiere a las reducciones y exenciones de cotización para los meses de mayo y junio sí que se establecen cambios importantes, que son objeto de tratamiento en **Comentario específico**, citado más arriba.

¿Y a partir del 30 de Junio qué ocurre?

* Pues a partir del 30 de junio la situación vuelve a ser de incertidumbre porque queda vinculada nuevamente a la evolución de la pandemia y a la subsistencia o no de restricciones de actividad derivadas de razones sanitarias.
* La Disposición adicional primera del **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de mayo, establece que el Consejo de Ministros podrá establecer una prórroga de los expedientes de regulación de empleo de fuerza mayor, más allá del 30 de junio, si, como hemos señalado, subsisten restricciones de la actividad por razones sanitarias.
* Sería, por ejemplo, el caso de empresas o negocios situados en zonas que, por razón sanitaria, no avanzasen de fase en la desescalada y, por tanto, existiesen restricciones al desempeño normal de la actividad.
* Además, si se da esa situación, el Acuerdo del Consejo de Ministros que prorrogue los ERTEs podrá, al mismo tiempo, prorrogar las exenciones de cotización a la Seguridad Social, o extenderlas a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas objetivas, así como prorrogar las medidas de protección por desempleo previstas en el artículo 25.1 del **Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, por el período de tiempo y porcentajes que en él se determinen.
* Para saber si estas medidas van a llevarse a cabo habrá que estar pendientes del BOE, que parece que se ha convertido en la publicación de lectura obligada cada día, y de las reuniones de la Comisión Tripartita que crea este **Real Decreto-Ley 18/2020**, de 12 de Mayo, compuesta por Gobierno, patronal y sindicatos, que se van a celebrar el segundo miércoles de cada mes, y en la que se va a realizar un seguimiento de las medidas que, en el ámbito laboral, se están adoptando durante la fase de desescalada; y se van a debatir las medidas que se propongan por el Gobierno o por los agentes sociales que la conforman, especialmente las referidas a la prórroga de los ERTEs y la extensión de las exenciones a la Seguridad Social y de protección por desempleo.
* En conclusión:
* *Se han aclarado algunas dudas respecto al devenir de los ERTEs en el futuro más inmediato, quedando desligados por completo del Estado de Alarma, pero lo cierto es que habrá que seguir teniendo el BOE en la mesita de noche, porque la incógnita de lo que ocurra más allá del 30 de Junio todavía no se ha despejado y este****Real Decreto-Ley 18/2020****, de 12 de Mayo, solo ofrece algunas pinceladas de cómo se van a adoptar las nuevas, y seguro que muy necesarias, medidas.*
* Pero lo MÁS IMPORTANTE... abrir un negocio con una limitación impuesta por el gobierno y solo con parte de la plantilla nos hará asumir entre un 30% y un 70% (según el caso) de la cuota de la seguridad social del resto de los trabajadores no incorporados; un coste fijo que tal vez no hayamos tenido en cuenta, os planteamos los dos casos:

PRIMERA REFLEXIÓN/CONCLUSIÓN

Esta resulta inequívoca y clara: aquellas entidades con ERTEs de Fuerza Mayor Total, es decir, en las que existen causas que impiden el reinicio de la actividad, tendrán bonificados los Seguros Sociales en:

* Un 100% de la aportación empresarial con fecha tope el 30 de junio, aunque se podría prorrogar "en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio", para empresas con menos de 50 trabajadores en alta a fecha 29.02.2020.
* Un 75% de la aportación empresarial con fecha tope el 30 de junio, aunque se podría prorrogar "en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado el 30 de junio", para empresas con 50 trabajadores o más en alta a fecha 29.02.2020.

Como encontramos que ha sido modificada la redacción del artículo 24.1 del Real Decreto-ley 8/2020, para decir:

**

*(...) la TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial (...) durante los meses de marzo y abril de 2020, (...)*

**

Mientras en su redacción previa se expresaba en los términos:

**

*(...) la TGSS exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial (...) mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa, (...)*

**

*Queremos entender que, al encontrarnos en una fase de desescalada, donde dependiendo de la actividad desarrollada por cada empresa tendrá la posibilidad de realizar su apertura al público en el tránsito de cada provincia o zona sanitaria por las distintas fases hasta que tenga condiciones de reapertura (por la fase de la desescalada en la que se encuentre), podrá aplicar la exoneración de cuotas aquí contempladas.*

*Por otro lado, cabe reflexionar que existen actividades (ejemplo peluquería) que tenían decretado su cierre con el Estado de Alarma, y que actualmente ya tienen la posibilidad de reapertura. Cabría preguntarse, ¿aquellos empresarios de peluquería que decidan no abrir todavía su establecimiento se les aplicará el 100% de exoneración?*

*Lo que parece una utopía es que la TGSS distinga, de entre los distintos tipos de actividades, aquellos que pueden abrir en Fase 1 o Fase 2, los que no pueden,..., los que tienen más de 400 metros cuadrados,..., los que tienen menos..., en fin..., queremos pensar que hasta que no se reinicie la actividad en estos casos no empezarán a reducirse los porcentajes de cotización... porque la otra posibilidad ... sería pensar que la TGSS aplicará los porcentajes de exoneración reducidos ya desde mayo a todas las actividades y el que lo estime... ¡que proteste!.*

SEGUNDA REFLEXIÓN/CONCLUSIÓN

En empresas con ERTEs de fuerza mayor parcial (aquellas que pueden recuperar parcialmente la actividad que venían desarrollando pre-COVID19), la modificación normativa que implica no poder aplicar una exoneración total de cuotas e ir aplicando distintas bonificaciones en los seguros sociales dependiendo del tamaño de la empresa y de las reincorporaciones que se hagan de los trabajadores, **como puede ver en detalle en el comentario antes mencionado**, ya "trae muchos más problemas"; al menos desde nuestra óptica. Mostremos un ejemplo:

|  |
| --- |
| EJEMPLO |
| Supongamos un bar/restaurante con terraza de una población que desde 11 de mayo de 2020 ha entrado en la FASE 1 de la desescalada. Esta empresa dispone de 10 trabajadores todos ellos en un ERTE por COVID-19 y tiene aprobada por la autoridad competente el uso de unos determinados metros de terraza para el desempeño de la actividad. Así, la empresa toma la determinación de abrir sus puertas al público en las condiciones reguladas por esta fase que permiten la apertura de terraza con una ocupación máxima de hasta el 50% e imposibilidad de abrir al público en el interior del local del Bar/Restaurante.En este sentido, la empresa decide sacar a 3 trabajadores del ERTE pues entiende que serán suficientes para atender la demanda inicial que responde a las posibilidades impuestas por la norma. |
| Aquí es donde vienen los problemas:* De los 3 trabajadores "sacados" del ERTE, la empresa cotizará por un 15% y un 30% de sus Seguros Sociales durante los meses de mayo y junio respectivamente.
* De los 7 trabajadores restantes que continúan en suspensión ¿estarán bonificados al 100% sus Seguros Sociales?. El **Real Decreto-ley 18/2020** establece que las personas que continúan en el ERTE cuando ya se ha producido el reinicio parcial de la actividad cotizarán por un 40% y un 55% de sus Seguros Sociales durante los meses de mayo y junio respectivamente.
 |

*Si a este tipo de entidad no se le permite la reapertura en su totalidad (trasládese el ejemplo a otro tipo de empresas), al no poder abrir el interior de los locales hasta entrar en la FASE 2 y, además, una vez dentro de esta segunda fase existirá limitación de aforo, ¿no está la norma limitando parcialmente mi apertura? ¿eso implica que en mayo por ejemplo puedo seguir bonificando los seguros sociales en un 100% y no en un 60% para los trabajadores que no salen del ERTE? ¿Distinguirá la TGSS estas limitaciones de apertura? Nosotros pensamos que no, sería imposible poder hacer estas distinciones; estaremos cotizando por los trabajadores que no salen del ERTE aun cuando no podamos abrir el interior.*

*Como podemos observar aquí hay pocas conclusiones y si un "mar de situaciones y dudas"; en una actividad concreta y determinada que trasladada a los distintitos tipos de actividades y situaciones que se dan en el tejido empresarial de nuestro país debería ser motivo de una inmediata y urgente regulación por la denominada Comisión de Seguimiento tripartita laboral y, de esta forma, que empresas y trabajadores pudieran tomar sus decisiones con un conocimiento previo de la norma y no a posteriori.*

Todo lo aquí expuesto, de "rabiosa actualidad" y que afecta "ya mismo" a todas las empresas del país porque se encuentran en situaciones tan dispares como las planteadas, debe ser objeto de aclaración, detalle, reglamentación en próximos días pues la cantidad de conflictos (laborales, judiciales, etc.) que se pueden originar va a depender "muy mucho" de la forma en la que se interprete y aplique la redacción de la norma. Con estas pocas reflexiones simplemente hemos pretendido aclarar aquellas cuestiones sobre las que entendemos no existen dudas y poner la "lupa" sobre aquellas otras que, bajo nuestra óptica, no acaban de ser aclaradas convenientemente.