**CONSULTA A LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SOBRE EL RD-L 18/2020 EN RELACIÓN A LOS ERTES**

Se plantea consulta a la Dirección General de Trabajo sobre el [**Real Decreto- Ley 18/2020, de 12-5**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4959), de medidas sociales en defensa del empleo en el que se dan respuesta a las siguientes preguntas planteadas referente a ERTES y ERES  recalcando que el criterio no es vinculante sino meramente informativo.

**PREGUNTA 1**

**¿El paso de ERTE total a ERTE parcial (que por tanto afecta a las bonificaciones) es obligatorio por el tipo de actividad?**

Ante esta pregunta apelando al artículo 1.2 del RDL y a la exposición de motivos se indica que

*"Corresponde a la empresa valorar en función de sus circunstancias particulares*

*1) en qué momento las causas por las que se autorizó el ERTE por fuerza mayor permiten la recuperación parcial de su actividad y*

*2) en qué medida la reincorporación de los trabajadores afectados, y en qué porcentaje de su jornada, es necesaria para el desarrollo de la actividad."*

**PREGUNTA 2**

**¿Qué sucede con las empresas que basándose en el criterio de la Dirección General de Trabajo (aunque no sea vinculante) y a las declaraciones de la Ministra de Trabajo, en fecha 1 de mayo de 2020, que indicaban que se podía sin problema pasar dentro de un ERTE de Fuerza Mayor de suspensión a reducción de jornada, lo han hecho antes del día 13 de mayo?**

A tenor del [**Boletín Red 11/2020 de la Tesorería General de la Seguridad Social**](https://www.laboral-social.com/covid-19-tgss-boletin-red-14-mayo-exenciones-cotizacion-rdl-18-2020.html) y de la fecha de efectos del Real Decreto-ley 18/2020, se puede interpretar que las empresas que han aplicado estas medidas con anterioridad al día 13 de mayo de 2020, no podrían aplicar ningún tipo de bonificación, incluso a los trabajadores que aún continúen suspendidos.

Ante esta pregunta la DGT responde que

*"A efectos laborales, la reincorporación de algún trabajador incluido en el ERTE conlleva la calificación de la situación de la empresa como "fuerza mayor parcial", independientemente de que ésta se hubiese producido antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020.".*

**PREGUNTA 3**

**Las empresas que inicialmente solicitaron un ERTE de fuerza mayor con parte de la plantilla con suspensión de jornada y parte de la plantilla con reducción de jornada y no han modificado sus condiciones de actividad, ¿se considera que continúan en situación de ERTE total o habría que comunicar que es parcial?**

*"Continuarán en situación de fuerza mayor total las empresas que continúen aplicando las medidas autorizadas de suspensión o reducción de jornada, afecten a toda o a parte de la plantilla, en la medida en que las causas referidas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, impidan el reinicio de su actividad y, en todo caso, hasta el 30-6-2020. En la medida en que concurran las dos condiciones descritas en la pregunta 1, se considerará que estas empresas pasarán a situación de fuerza mayor parcial de acuerdo con el art. 1.2 del Real Decreto-ley 18/2020."*

**PREGUNTA 4**

**Si se recupera a algún trabajador de un ERTE por fuerza mayor (bien que pase de suspensión a reducción o bien que se incorpore a tiempo completo desde una reducción) porque se atisba que puede repuntar la actividad, pero se observa posteriormente que no hay carga de trabajo alguna, ¿puede volver a ser afectado totalmente de nuevo en el ERTE de fuerza mayor mientras este continúe en vigor, siempre que haya justificación?"**

"Sí, esto será posible hasta el 30.6.2020 salvo que la empresa comunique la renuncia total a la autoridad laboral.".