**¿CÓMO AFECTA LA DESESCALADA A LAS EMPRESAS QUE HAN HECHO UN ERTE?**

Los cambios legales que presenta el [**Real Decreto-Ley 18/2020 de 12-5**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4959), que surge tras un acuerdo entre Gobierno, Patronal y Sindicatos.

Desde el 14 de marzo hasta la fecha se han sucedido numerosos cambios y adaptaciones normativas La última de esas disposiciones importantes en materia social y de empleo es el Real Decreto-Ley 18/2020 de 12-5, que surge tras un acuerdo entre Gobierno, Patronal y Sindicatos. En esta norma se establece una diferencia entre los ERTES con origen en la COVID-19.

En primer lugar, tal y como explican en la asesoría leonesa, hay ERTES por Fuerza Mayor TOTAL, los que en atención a lo dispuesto en el [**artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020 de 17-3**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824#a2-4), se aplicarán principalmente, a aquellas empresas cuyas actividades continúen prohibidas con origen en el [**artículo 10 del RD 463/2020 de 14-3**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692#a1-2) que declaraba el Estado de Alarma, o que por restricciones o imposibilidad económica o de otra índole no puedan retomar su actividad por el momento.

Para estas empresas, persiste la exoneración total de cuotas a la Seguridad Social por sus trabajadores, es decir:

- del 100% para empresas de menos de 50 trabajadores

- del 75% para aquellas con 50 o más trabajadores.

Por otro lado, se contempla el ERTE por Fuerza Mayor PARCIAL, que se aplicará a las empresas que a causa de las distintas fases de desescalada o desconfinamiento pueden ir retomando la actividad paulatinamente. «En este sentido, las empresas que desafecten a trabajadores tendrán una exoneración de cuotas del 85% en mayo y del 70 % en junio, para las empresas que tengan menos de 50 trabajadores. En el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las exenciones serán del 60% en mayo y del 45% en junio.

«En este caso», «Si la empresa pudiendo reincorporarse a la actividad optase por no hacerlo, las exenciones se reducen, para mayo al 60% y junio al 45 % en aquellas de menos de 50 trabajadores y, para las de 50 o más, las exenciones serán del 45% en mayo y del 30% en junio».

**Comunicaciones**

Las comunicaciones por parte de las empresas que opten por desafectar a trabajadores deben ir dirigidas en primer lugar y con carácter previo a la medida al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con las variaciones correspondientes y, posteriormente, a la Autoridad Laboral que autorizó el ERTE en el plazo de 15 días desde el efecto de la misma.

A la Tesorería habrá que comunicar las variaciones correspondientes por medio de la llamada Declaración Responsable, que, como las directrices internas recomiendan, deberá hacerse en los primeros días del mes siguiente para no tener problemas con la liquidación de cuotas.

**ERTES VIGENTES Y ERTES NUEVOS**

En cuanto a lo dispuesto en el [**artículo 3 del RD 18/2020 de 12-5**](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4959#a3), quizá sea de importancia destacar que, aquellos ERTE de los denominados ETOP, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, explica la asesoría leonesa, que estuviesen ya en vigor, lo seguirán estando en los términos previstos en los mismos y respecto de su fecha de finalización, se mantendrá la misma que estaba prevista.