**¿SIGUES EN ERTE? TODAS LAS NOVEDADES QUE DEBES CONOCER HASTA EL 30 DE SEPTIEMBRE**

Recientemente hemos conocido todas las novedades que ya están en vigor en cuanto a los ERTE en diferentes empresas a raíz de la crisis del coronavirus. Estas nuevas medidas son importantes tanto para los empresarios como para trabajadores afectados.

A continuación las principales novedades al respecto.

Estas medidas se publicaron el día 27 de junio en el BOE, el [**Real Decreto Ley 24/2020, de 26-6**](https://www.lapirenaicadigital.es/SITIO/REALDECRETOLEY24_2020.html), de medidas sociales de reactivación de empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, regulando como medida principal, la prórroga hasta el 30-9-2020 de los beneficios y exoneraciones de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES), como consecuencia del COVID-19.

**¿Qué debemos saber en el caso de un ERTE por fuerza mayor?**

En primer lugar, actualmente la duración máxima de los ERTE pasa a ser el 30-9-2020. Asimismo, se prioriza la incorporación de los trabajadores con reducción de jornada y la renuncia total y las modificaciones de los ERTE necesita notificación expresa a la Autoridad Laboral, a la TGSS y al SEPE.

Además, una de las novedades fundamentales de este Real Decreto 24/2020 es que se prohíben la realización de horas extraordinarias, las nuevas contrataciones, sean directas o a través de ETT, mientras se esté aplicando el ERTE por fuerza mayor COVID-19, así como las externalizaciones de actividad, pues el incumplir estas prohibiciones podrá dar lugar a infracciones por parte de la Empresa y que serán seguidas a instancias de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.

Además, desde el 27 de junio y hasta el 30 de septiembre del año de 2020 (duración máxima de los ERTE), sólo se podrán aplicar los ERTE por fuerza mayor si fueron solicitados antes del 27 de junio de 2020.

En la medida que el desarrollo de la actividad de la empresa lo requiera, las empresas que hayan llevado a cabo estos ERTE deberán reincorporar a los trabajadores afectados, y se primarán los ajustes en términos de reducción de jornada.

Respecto la renuncia total y modificaciones en los ERTE, es obligatorio notificar a la Autoridad laboral, a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Servicio Público de Empleo Estatal cumpliendo los siguientes requisitos:

- Esta renuncia de forma total al ERTE por parte de las empresas afectadas deberá ser comunicada a la autoridad laboral en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella. Además, procede comunicarlo a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social a la Tesorería General de la Seguridad Social.

- Se deberán efectuar, previa comunicación al SEPE, las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso al desempleo.

- La renuncia total del ERTE o la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de la modificación de las medidas de regulación temporal de empleo, así como todas las variaciones referidas a la finalización de la aplicación del ERTE respecto a la totalidad o parte de las personas afectadas, deberán ponerse en conocimiento del SEPE.

- Se deberán emitir las comunicaciones habituales a la TGSS referidas al tipo de medida aplicada, la identificación de trabajadores que han sufrido la suspensión del contrato o la reducción de jornada, además de los periodos de reinicio de actividad y períodos de inactividad.

Una excepción serían los centros en los que esta externalización o contratación sea debido a que fuera imposible no hacerlo por razones objetivas y justificadas, tales como encontrar a personal formado o capacitado.

**¿Cambian los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción?**

Los ERTE por causas ETOP derivadas de la COVID-19 iniciados tras el 27 de junio de 2020 y hasta el 30-9-2020 tendrán que cumplir los mismos requisitos que estaban regulados hasta ahora.

La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse estando vigente un ERTE por fuerza mayor, retrotrayendo la fecha de efectos del ERTE por causas ETOP a la finalización del ERTE por fuerza mayor.

Queda prohibido, de forma expresa, que durante estos ERTE por causas ETOP se realicen horas extraordinarias, las nuevas contrataciones, sean directas o a través de ETT.

**¿Cuáles son las novedades para desempleados por un ERTE? ¿Qué ocurre con los nuevos ERTE en caso de rebrote?**

Las medidas de protección por desempleo para las personas afectadas por ERTE por fuerza mayor que estaban vigentes hasta ahora se prorrogan hasta el 30-9-2020.

De la misma forma, las medidas especiales de protección por desempleo para los trabajadores fijos discontinuos y para aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas resultarán aplicables hasta el 31-12-2020.

Además, se extienden las especiales medidas de protección por desempleo para las personas que sean afectadas por los nuevos ERTE por fuerza mayor que se tramiten en caso de rebrote.

Deberá comunicarse al SEPE por parte de las empresas que renuncien al ERTE, la baja en la prestación de aquellas personas que dejen de estar afectadas total o parcialmente, con carácter previo a su efectividad.

Para poder solicitar la prestación por desempleo para los ERTE por causas ETOP derivadas de la COVID-19, en los que la decisión empresarial se comunique a la Autoridad Laboral después del 27 de junio, se deberá formular mediante el modelo para ello establecido una solicitud colectiva.

**Medidas extraordinarias con la finalidad de reducir las cargas administrativas de las empresas**

En materia de reglas de exoneración del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta de los trabajadores afectados por ERTE por fuerza mayor o causas ETOP, se establecen diversas situaciones posibles en las que se exonera del abono de la aportación empresarial a la cotización a la seguridad social a los afectados por ERTES por fuerza mayor.

**ERTE por fuerza mayor por covid-19. Medidas de transición**

Se aplican una serie de medidas temporales de transición en materia de cotización para aquellas empresas que todavía se vean impedidas para reiniciar su actividad, ya sea total o parcial, y en algunos de sus centros de trabajo.

Podrán beneficiarse de las ayudas las empresas respecto de los trabajadores adscritos y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo que se encuentren en situación de fuerza mayor en fecha 1 de julio de 2020:

- Si se trata de una empresa con menos de 50 trabajadores o en situación asimilada, gozará de una exención del 60% durante los meses de julio, agosto y septiembre.

- Si se trata de una empresa con 50 o más trabajadores o en situación asimilada gozará de una exención del 40% durante los meses de julio, agosto y septiembre.

Respecto a las personas trabajadoras de estas empresas que continúan con sus actividades suspendidas a partir del 1 de julio de 2020:

- Si se trata de una empresa con menos de 50 trabajadores o en situación asimilada, gozará de una exención del 35% durante los meses julio, agosto y septiembre.

- Si se trata de una empresa con 50 o más trabajadores o en situación asimilada, gozará de una exención del 25% durante los meses julio, agosto y septiembre en empresas de 50 o más personas. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

**ERTE por causas ETOP iniciado antes de 27 de junio o que proviene de un ERTE por fuerza mayor ya finalizado:**

Trabajadores activos a partir del 1 de julio de 2020:

- Si se trata de una empresa con menos de 50 trabajadores, o en situación asimilada, gozará de una exención del 60% durante los meses de julio, agosto y septiembre.

- Si se trata de una empresa con 50 o más trabajadores, o en situación asimilada, gozará de una exención del 40% durante los meses julio, agosto y septiembre.

Trabajadores inactivos entre el 1 de julio y el 30-9-2020:

- Si se trata de una empresa con menos de 50 trabajadores, o en situación asimilada, gozará de una exención del 35% durante los meses julio, agosto y septiembre.

- Si se trata de una empresa con 50 o más trabajadores, o en situación asimilada, gozará de una exención 25% durante los meses de julio, agosto y septiembre en empresas de 50 o más personas trabajadoras. En este caso, la exoneración se aplicará al abono de la aportación empresarial En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

**ERTE por fuerza mayor total:**

Podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones las empresas respecto los trabajadores adscritos y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo que se encuentren en situación de fuerza mayor en fecha 30-6-2020:

- Si se trata de una empresa con menos de 50 trabajadores, o en situación asimilada, gozará de una exención del 70% en julio, 60% en agosto y 35% en septiembre.

- Si se trata de una empresa con 50 trabajadores o más, o en situación asimilada, gozará de una exención del 50% en julio, 40% en agosto y 25% en septiembre.

**ERTE por fuerza mayor en caso de rebrote:**

Se contempla un nuevo tipo de ERTE pensado para situaciones excepcionales en los que una empresa, como consecuencia de un rebrote de la pandemia, tenga que cerrar su centro de trabajo.

Podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones las empresas respecto los trabajadores adscritos y en alta en los códigos de cuenta de cotización de los centros de trabajo que se encuentren en situación de fuerza mayor en fecha 30-6-2020.

- Si se trata de una empresa con menos de 50 trabajadores, o en situación asimilada, gozará de una exención del 80% de la aportación salarial devengada durante el cierre y como máximo hasta el 30 de septiembre.

- Si se trata de una empresa con 50 trabajadores o más, o en situación asimilada, gozará de una exención del 600% de la aportación salarial devengada durante el cierre y como máximo hasta el 30 de septiembre.