

Cómo serán los ERTE tras el acuerdo para su extensión hasta septiembre

Se irá reduciendo la cobertura de las cuotas a la Seguridad Social que el Estado cubre y se fijan condiciones en caso de rebrote del virus

26 JUN 2020 - 14:27 CEST

El acuerdo para extender los ERTE hasta el mes de septiembre, aceptado ayer tarde por patronales y sindicatos a partir de una propuesta de Trabajo, establece diferentes exoneraciones para las empresas según su situación, un punto que había sido uno de los principales escollos para el pacto desde la CEOE. Para los trabajadores, la prestación por desempleo se mantiene con las mismas condiciones y requisitos que hasta ahora. La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, y el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá, presentaron el II Acuerdo Social en Defensa del Empleo, que se aprobará este viernes en consejo de ministros extraordinario en forma de Real Decreto-ley.

El acuerdo supone ir reduciendo la cobertura de las cuotas a la Seguridad Social que el Estado cubre actualmente para los trabajadores afectados por un ERTE, algo que incomodaba a los empresarios, pero mejora las cifras planteadas en el comienzo de la negociación y también fija condiciones en caso de rebrote del coronavirus, otro punto clave para la patronal.

Así, en función del número de trabajadores y de las circunstancias de la empresa, la cobertura irá bajando del 75% al 25% hasta septiembre, si bien ha sido clave para la aceptación la propuesta de Trabajo de que en caso de rebrotes del virus se mantenga una cobertura del 80% en el caso de las compañías con menos de 50 trabajadores y del 70% en el caso de las que tienen más de 50 empleados.

El acuerdo propone que a los **ERTE de fuerza mayor total** hoy vigentes (aquellos que tienen a todos sus trabajadores suspendidos de empleo) pasarán a un ERTE denominado "de transición" hasta el 30 de septiembre. Se les aplicará una exención en las cotizaciones empresariales del 70% en julio, del 60% en agosto y del 35% en septiembre cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores. Para las empresas con más de 50 empleados, la exoneración de cuotas será del 50%, del 40% y del 25% en esos meses.

Por su parte, los **ERTE de fuerza mayor parcial** (aquellos en los que ya hay trabajadores reincorporados a su puesto), y los de causas objetivas (técnicas, organizativas, económicas y de producción) mantienen las exoneraciones del 60% para los trabajadores que vuelven a la actividad y del 35% para los que siguen con el empleo suspendido en el caso de las empresas de hasta 50 empleados. Para las empresas de 50 o más trabajadores, las exoneraciones serán del 40% para los trabajadores activados y del 25% para los no activados.

Los **ERTE de causas objetivas** pasarían así a tener exenciones de cuotas, que antes solo se aplicaban a los ERTE de fuerza mayor. Se pretende así facilitar la transición del ERTE por fuerza mayor al de causas objetivas, ahora que ya ha finalizado el estado de alarma y puede dificultarse justificar la fuerza mayor. Así, las empresas y entidades afectadas por ERTE de fuerza mayor podrán mantener los ajustes en términos temporales en lugar de optar por despidos.

También se contemplan medidas para las empresas que tengan que cerrar a causa de un rebrote del Covid-19. En el caso de empresas que actualmente están activas pero que se vean obligadas a cerrar como consecuencia de un rebrote del virus, se permitirá que puedan acogerse a un ERTE de fuerza mayor total, que contaría con una exoneración de cuotas para las empresas del 80% si su plantilla es inferior a 50 trabajadores y del 60% si tiene más de 50 trabajadores.

Prestaciones y mantenimiento del empleo

En cuanto a las prestaciones por desempleo asociadas a los ERTE (que se conceden sin necesidad de cumplir el periodo de carencia ni de cotización mínima) se mantendrán hasta el 30 de septiembre, salvo las de los fijos

discontinuos, que se prolongarán hasta el 31 de diciembre.

Continúa aplicándose la cláusula que obliga a mantener el empleo durante los seis meses siguientes al ERTE. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las exoneraciones de cotizaciones asociadas a estos ERTE, el plazo de seis meses en el que estarán obligadas a mantener el empleo se computará a partir de entra en vigor del nuevo decreto.

El acuerdo prohíbe a las empresas en ERTE la realización de horas extraordinarias y el establecimiento o la reanudación de externalizaciones de la actividad y la concertación de nuevos contratos, ya sean de mera directa o a través de una empresa de trabajo temporal (ETT).

Las empresas en ERTE sólo podrán contratar o externalizar tareas si los trabajadores de su centro de trabajo no pueden por formación, capacitación y otras razones objetivas o justificadas, realizar las funciones encomendadas al empleado que se contrata o a la externalización. Para ello, la empresa deberá informar previamente a los representantes legales de los trabajadores.

Esta prohibición, que durará mientras esté vigente el ERTE, será de aplicación tanto a los ERTE de fuerza mayor como a los ERTE por causas objetivas, y será sancionable en caso de incumplimiento.

Sigue aplicando la imposibilidad de acogerse a los ERTE si se opera en paraísos fiscales. Se mantiene la obligación de no repartir dividendos salvo si la empresa en cuestión abona previamente el importe de las exoneraciones disfrutadas (estas medidas se aplicaban anteriormente sólo a los ERTEs de fuerza mayor).

La limitación en el reparto de dividendos no será de aplicación a las empresas que, a 29 de febrero de este año, tuvieran menos de 50 trabajadores en plantilla.

Además, el diálogo social deberá "redefinir" un nuevo modelo de protección por desempleo para "mitigar de común acuerdo los efectos de esta crisis", en palabras de Díaz, y la comisión tripartita continuará monitorizando el desarrollo del acuerdo.