

ECONOMÍA / POLÍTICA

Así son los nuevos ERTE: Guía para

CONSEJO DE MINISTROS / El Gobierno aprueba un Real Decreto-ley que extiende los expedientes de regulación temporal y crea los ERTE de impedimento y de limitación con importantes exoneraciones. La patronal CEOE dio ayer su aval tras arrancar

M. Serraller/M. Valverde. Madrid
Hasta 42 sectores protegidos, dos nuevos tipos de ERTE, amplias exoneraciones y mejoras de las prestaciones... CEOE dio ayer finalmente su aval a la tercera prórroga de los ERTE, que se ha estado negociando *in extremis* hasta última hora, poco antes de que fuera aprobada en el Consejo de Ministros, y que extiende la protección que acababa hoy hasta el 31 de enero. El Gobierno y los sindicatos alcanzaron un acuerdo en la noche del lunes, pero la patronal trataba de arrancar mejoras que cree ineludibles y lograr la inclusión de sectores especialmente golpeados por la pandemia en la lista de actividades a las que se extiende la prórroga, como comercio y transporte terrestre y lograr más protección para hostelería y ocio nocturno y actividades afectadas por nuevos confinamientos y restricciones.

“El acuerdo, que es un acuerdo de máximos, protege, salva y defiende a todas las empresas y trabajadores de nuestro país”, subrayó la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, en la rueda de prensa tras el Consejo de Ministros, y aseguró que con él “se despeja un otoño y un invierno” que podría ser difícil, pero que si se salvan, servirá para que España “entre de lleno en la recuperación”.

El nuevo sistema, una vez que la protección de los ERTE ya ha costado 22.000 millones a las arcas del Estado, según desveló el ministro de Inclusión y Seguridad Social, José Luis Escrivá, y cuando el fondo SURE de la Unión Europea

aporta 21.300, se acompaña de prestaciones para fijos discontinuos y para quien se le acabara el paro durante el estado de alarma. El Decreto, que estará previsiblemente hoy en el BOE y entrará en vigor con su publicación, incluye además la prórroga de ayudas a los autónomos y las moratorias de desahucios y alquileres (ver información adjunta). En cambio, se mantienen las prohibiciones al despido a las empresas en ERTE y al impropio para todas las empresas, así como al reparto de dividendos del ejercicio.

ERTE de fuerza mayor

Los ERTE de fuerza mayor con prórroga automática se limitarán a las empresas más afectadas por la pandemia cuya actividad se clasifique en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas previstos en la norma. Se considerará que se engloban en esta categoría de empresas aquellas que han recuperado del ERTE a menos del 65% de los trabajadores y que tienen en un CNAE concreto a más del 15% de personas reguladas del total de afiliados al Régimen General.

Estos ERTE disfrutarán de exenciones de cuotas, aplicables tanto a los trabajadores que se queden en el ERTE como a los que salen, del 85% por cada mes del periodo octubre 2020-enero 2021 en el caso de que la empresa tuviera a 29 de febrero de este año menos de 50 trabajadores en plantilla, y del 75% si contaba con más de 50 empleados.

Las empresas que deseen acceder a esta nueva prórroga deberán extinguir su actual expediente y presentar uno nuevo, por lo que se deberá notificar al SEPE el cambio de expediente, para que los trabajadores afectados puedan acceder a las nuevas prestaciones por desempleo.

Las empresas renovarán asimismo la cláusula de salvaguarda de plantilla, por lo que el contador se pondrá de nuevo a cero y se ampliará otros seis meses, lo que resta de año y durante 2021.

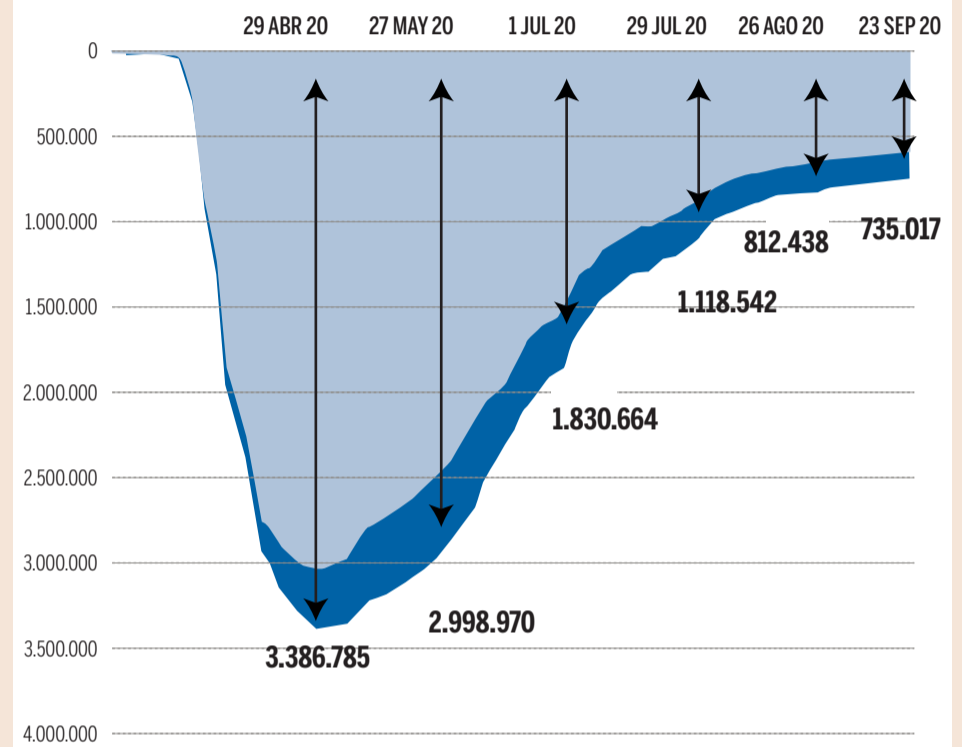
Lista de sectores

Finalmente son 42 las actividades cubiertas que recoge el Decreto aprobado ayer, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, que podrán prorrogar de forma automática el ERTE de fuerza mayor. Se trata de transporte terrestre de pasajeros, transporte por taxi, comercio al por mayor de cueros y pieles, comercio al por menor de ordenadores, equipos y programas informáticos, gestión de salas de espectáculos, organización de convenciones y ferias, gestión auxiliar de artes escénicas, artes gráficas, edición de periódicos y actividades de exhibición cinematográfica, entre otras. La exigua lista de actividades cubiertas que propuso el Gobierno hace dos semanas –que sólo cubría hoteles, agencias de viajes, alquiler de vehículos, ferris y cruceros y teatro– ha sido uno de los principales escollos de la negociación. Finalmente, José Luis Escrivá, ministro de Seguridad Social, ha cedido.

LA EVOLUCIÓN DE LOS ERTE

En número

— Erte con suspensión total — Erte con suspensión parcial



Fuente: Gobierno de España

Expansión

Cadena de valor

De estas exoneraciones, también podrán beneficiarse aquellas empresas que, aunque no formen parte de dichos sectores, se encuentran en su cadena de valor o cuyo negocio depende en su mayoría de estos sectores. Se entenderá que son integrantes de la cadena de valor o dependientes indirectamente de aquellas, las empresas cuya facturación, durante 2019, se haya generado al menos en un 50% en operaciones realizadas de forma

directa con las incluidas en alguno de los códigos de la CNAE-09 referidos en la norma, así como aquellas cuya actividad real dependa indirectamente de la desarrollada por un empresa en uno de los códigos.

La declaración de empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor deberá ser solicitada ante la autoridad laboral que hubiese dictado la resolución expresa o tácita del ERTE que se encuentre vigente, acreditando debidamente las circunstancias men-

cionadas, entre el 5 y el 19 de octubre.

ERTE ETOP

Las exoneraciones de entre el 75% y el 85% también podrán aplicarse a las empresas que transiten desde un ERTE de fuerza mayor a uno de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) cuya actividad se clasifique en alguno de los sectores incluidos en la norma, o a aquellas que hayan sido calificadas como integrantes de la

¿Es sostenible la protección del empleo por

Federico Durán López

El nuevo Real Decreto-ley aprobado por el Consejo de Ministros de ayer despeja, por una parte, las incertidumbres a las que se enfrentaban empresas y sectores afectados por la reducción de actividad derivada de la pandemia, pero constriñe, por otra, las posibilidades de adaptación empresarial al

nuevo contexto que se abrirá en los meses venideros. Ya van 29 decretos desde el estado de alarma. ¿La emergencia sanitaria justifica una situación permanente de “extraordinaria y urgente necesidad” que permite eludir el normal trámite parlamentario? ¿Despertará alguna vez del sueño de los justos el Tribunal Constitucional y sentará doctrina al respecto? Lo primero es ciertamente positivo. No solo los ERTE por fuerza mayor introducidos por el Decreto-ley 8/20 se prorrogan hasta 31 de enero de 2021, sino que, junto a ellos, y a los

ERTE por causas económicas y productivas, cuya regulación se mantiene prácticamente en los mismos términos también hasta el 31 de enero de 2021, se crean nuevas figuras de ERTE para hacer frente a situaciones de suspensión o limitación de actividades decididas por la autoridad administrativa (española o extranjera) con base en las restricciones impuestas por la situación sanitaria. Y se mantienen, o se establecen, según los casos, importantes bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social abonadas por las empresas. Esto va a per-

mitir “respirar” a empresas y sectores cuya supervivencia estaba en juego.

Pero lo segundo no permite una lectura tan positiva. Se vuelve a plantear el mantenimiento del empleo por imperativo legal. Y se vuelven a establecer importantes límites a las empresas que se acojan a las medidas de suspensión temporal de empleo. Así, empezando por esto último, se mantienen los límites relacionados con el reparto de dividendos y con la transparencia fiscal (que se concreta en la interdicción de las ayudas para las empresas cuya sede radique en un

paraíso fiscal). Lo del reparto de dividendos, en particular, no se entiende. Parece que se está pensando en la caricatura del capitalista grueso, de frac y chistera, que fumando un habano y saboreando un brandy añejo, espera avaricioso el reparto de dividendos que alimente su fortuna. La economía actual es bastante más compleja y no permite simplificaciones tan burdas. Muchos fondos de pensiones necesitan los dividendos para poder pagar las pensiones de sus afiliados. Y en muchas empresas de estructura compleja, la matriz del grupo se ali-

empresas y trabajadores

de empleo (ERTE) por fuerza mayor hasta 31 de enero para 42 sectores y empresas dependientes nuevas coberturas.

LOS SECTORES MÁS AFECTADOS

Número de trabajadores en ERTE el 31 de agosto

TOTAL
812.438

Servicios de comidas y bebidas	149.908
Servicios de alojamiento	104.102
Comercio al por menor	66.758
Comercio al por mayor e intermediarios	54.047
Educación	35.015
Act deportivas, recreativas y de entretenimiento	26.122
Agencias de viajes y turoperadores	25.650
Transporte terrestre y por tubería	25.241
Otros servicios personales	18.946
Venta y reparación de vehículos de motor	17.136
Act administrativas y auxiliares a las empresas	15.457
Transporte aéreo	14.860
Actividades sanitarias	12.937
Servicios a edificios y actividades de jardinería	12.333

Fuente: Ministerio de Seguridad Social

Expansión

cadena de valor que también realicen esa transición. También se aplicarán a las empresas que se encuentren en un ERTE ETOP si forman parte de las actividades amparadas en la norma.

ERTE de impedimento

Se crean dos nuevas modalidades de expedientes de regulación temporal de empleo a las que podrán acogerse empresas de cualquier sector: los ERTE por impedimento de actividad como

consecuencia de restricciones adoptadas por las autoridades (por ejemplo, las empresas de ocio nocturno), y los ERTE de limitación de actividad.

Los ERTE que se crean para proteger el impedimento de la actividad — cierre por decisión de las autoridades — tendrán exenciones en las cotizaciones del cien por cien si la plantilla de la empresa era inferior a cincuenta trabajadores en febrero de este año y del 90% si esta cifra era superior.

ERTE de limitación

Los ERTE de limitación están destinados a las empresas que vean alterada su actividad cuando una autoridad local, autonómica o estatal limite, por ejemplo, los aforos y los horarios.

Los ERTE de limitación de actividad, con efectos retroactivos desde el 1 de septiembre, irán acompañados de elevaciones exoneraciones empresariales de cuotas, a aplicar de octubre a enero, tanto por los trabajadores que se queden en

el ERTE como por los que salgan de él: si la empresa contaba con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de este año, las exenciones serán del 100% en octubre, del 90% en noviembre, del 85% en diciembre y del 80% en enero. Si contaba con más de 50 trabajadores, los porcentajes alcanzan el 90%, el 80%, el 75% y el 70%, respectivamente.

Limitaciones

Se mantienen los límites impuestos en la anterior prórroga: mientras esté vigente el ERTE no se podrán realizar horas extra, externalizar actividades ni realizar nuevas contrataciones directas o indirectas salvo casos justificados. Asimismo, no podrán acogerse a ellos empresas domiciliadas en territorios considerados paraísos fiscales y las empresas no podrán proceder al reparto de dividendos del ejercicio fiscal en el que se aplique el ERTE, salvo si devuelven las exenciones disfrutadas.

Prohibición del despido

Se mantiene también el compromiso de mantenimiento del empleo durante seis meses, al que se suma un nuevo compromiso de otros seis meses. Así, las empresas que reciban las nuevas exoneraciones incluidas en esta prórroga de los ERTE quedarán comprometidas a un nuevo periodo de seis meses de salvaguarda del empleo, aunque si estuvieron afectadas por un compromiso anterior, el nuevo periodo de seis meses empezará a contar

una vez finalizado dicho compromiso previo.

Se prorroga, además, hasta el 31 de enero de 2021 la “prohibición” al despido por causas objetivas y la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad.

La prohibición del despido que se creó el 27 de marzo y se ha ido prorrogando implica que están vetados todos los despidos procedentes. Es decir, que los empresarios pueden despedir, pero el despido se consideraría siempre improcedente, con lo que la indemnización para el trabajador se eleva de 20 días de salario por año de trabajo hasta una cuantía máxima de un año de retribución del despido procedente, en este caso, por motivos económicos y productivos, hasta 33 días de salario por año trabajado con una cuantía máxima de retribución equivalente a dos años para el improcedente. Y si se trata de trabajadores con antigüedad anterior a la reforma laboral de 2012, entonces, en algunos casos la indemnización por despido improcedente puede aumentar hasta los 45 días de salario por año de trabajo, con una cuantía máxima equivalente a tres años y medio.

Prestaciones

El texto contempla que las prestaciones por desempleo asociadas a los ERTE se mantendrán también hasta el 31 de enero. Las empresas afectadas por esta nueva prórroga y las que estén aplicando un ERTE ETOP deberán formular una

nueva solicitud colectiva de prestaciones por desempleo.

La cuantía de la prestación será del 70% de la base reguladora aunque transcurran seis meses desde su percepción (evitando así que bajen al 50% de la base reguladora) y el ‘contador a cero’, que se eleva de 180 a 196 días, se extenderá hasta el 1 de enero de 2022. Los 196 días son los que median desde marzo hasta 30 de septiembre. El trabajador que sea despedido en 2021 tendrá este colchón intacto, que ya no operará si le despiden en 2022.

Fijos discontinuos

La norma mejora la protección de fijos discontinuos y trabajadores de actividades periódicas, que tendrán acceso a prestación por desempleo, y de los trabajadores a tiempo parcial, que podrán compatibilizarla, hasta el 31 de enero. Los trabajadores que hayan estado en ERTE desde el estado de alarma y que no sean beneficiarios de prestaciones de desempleo y sobre los que la empresa no esté obligada a ingresar cuotas se considerarán en situación asimilable al alta en ese periodo y hasta el 31 de enero. La base a tener en cuenta será el promedio de los seis meses anteriores a que quedaran sin cobertura.

Otra de las novedades de esta prórroga es que los trabajadores en ERTE tendrán prioridad para acceder a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo.

Editorial / Página 2

imperativo legal?

menta exclusivamente de los dividendos de las empresas que lo conforman. Además, parece que, disimuladamente, se quiere dotar a la normativa que al respecto introdujo el DL 18/20, de carácter retroactivo, amparando la exigencia que viene planteando la Seguridad Social de que, para repartir dividendos, se renuncie también a las exenciones de cuotas de marzo y abril, que se disfrutaron antes de la vigencia del citado DL y en una situación normativa en la que el disfrute de las exenciones no era incompatible con el reparto de di-

videndos. Es cierto que la regulación, una vez más, es muy confusa. Se hace referencia a los “expedientes autorizados en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de esta norma”, cuando el artículo 1 no contempla ninguna autorización sino una mera prórroga automática. Y que, gramaticalmente, “desde su entrada en vigor” debería referirse a “esta norma”, o sea desde la entrada en vigor del nuevo Decreto-ley. Pero, como decía, parece que se quiere retrotraer la prohibición de reparto de dividendos a la entrada en vigor de los expedientes de suspen-

sión temporal por fuerza mayor, llevándola, por tanto, en su caso, a los meses de marzo y abril. Nuevo homenaje a la seguridad jurídica.

Por otra parte, la “prohibición” de despedir por causas derivadas de la pandemia se prorroga hasta el 31 de enero de 2021. Si bien es cierto que una correcta interpretación de la “prohibición” debe llevar solamente al encarecimiento del despido (la falta de causa justificativa del mismo, a que se refiere la norma, debe provocar su consideración como improcedente, aunque no ha faltado ya alguna

decisión judicial que lo considera nulo), se trata de un típico ejemplo de intento de mantenimiento del empleo por imperativo legal. Que es la manera más segura de poner en peligro otros empleos. También, y sobre todo, la salvaguarda del empleo supone un auténtico torpedo en la línea de flotación de muchas empresas.

No solo se mantiene el precedente periodo de seis meses de garantía del empleo, sino que se establece un nuevo periodo si se disfrutaban las exenciones de cuotas previstas en el nuevo DL. Y, además, si estaba corriendo un

primer periodo de garantía, al finalizar el mismo se abre otro nuevo, también de seis meses. Aquí se manifiesta en todo su esplendor el intento de mantenimiento del empleo por imperativo legal, que, respondiendo al interrogante planteado en el título de este artículo, no es sostenible. A nada conduce impedir o retrasar la necesaria reestructuración de las empresas, manteniendo, con cargo a las mismas, empleo artificial. Pan para hoy y hambre para mañana.

Catedrático de Derecho del Trabajo.
Consejero de Garrigues.