

LEGAL

# Prórroga hasta septiembre Las aclaraciones sobre los ERTE: de las prestaciones a las prohibiciones

MARCELINO ABAD  
MADRID

Tras la última prórroga adoptada por el Gobierno con el acuerdo de patronal y sindicatos, los ERTE se mantienen con algunos cambios hasta el próximo 30 de septiembre. Así, se conservan los de fuerza mayor, es decir, los derivados de suspensiones de contrato y reducciones de jornada, aunque solo las empresas de sectores ultraprotegidos tienen exoneraciones en las cuotas de la Seguridad Social. También los de impedimento, que tienen lugar cuando la empresa se ve obligada a cerrar debido a decisiones de las autoridades sanitarias. Y los basados en limitaciones a la actividad, cuando la empresa restringe parte de su negocio, pero no cierra.

En todos los casos, los trabajadores afectados pueden acceder a la prestación por desempleo, aunque no tengan el periodo mínimo cotizado. El porcentaje es del 70% de la base reguladora. No obstante, como pasaba hasta ahora, mientras se cobra la prestación se pueden consumir los días de paro. Carlos Javier Galán, magistrado de lo social, explica que si antes del 1 de enero de 2022 finaliza el contrato temporal o el trabajador sufre un despido y pide el paro, no se le descontaría de sus cotizaciones acumuladas las que hubiera consumido por el ERTE. Sin embargo, si solicitase el paro a partir del 1 de enero de 2022 y hasta el 1 de octubre de 2026, si se vería afectado por el descuento de las prestaciones cobradas por ERTE desde del 1 de octubre de 2020.

Además, esta prestación sigue siendo compatible con otros ingresos de tra-



bajo por cuenta ajena, pero siempre que no superen 1,25 veces el salario mínimo interprofesional, apunta el magistrado. Así, no se descuenta la parte proporcional que corresponde a esos ingresos, sino que se cobra la prestación íntegra.

## Fijos discontinuos

Como novedad, se asegura la prestación para profesionales de las artes en espectáculos públicos y para fijos discontinuos o personas que realizan trabajos que se repiten en fechas ciertas. La empresa debe hacer el llamamiento y, de no ser viable, incluirlos en un ERTE.

Por otro lado, se mantienen las obligaciones para las empresas, que no podrán externalizar servicios mientras dure el ERTE, excepto si los trabajadores afectados no tienen capacidad para asumir esas responsabilidades. Tampoco se les puede obligar a realizar horas extras.

Ana Ercoreca, presidenta del Sindicato de Inspectores de Trabajo de España, advierte de que la contratación de trabajadores durante el ERTE puede dar lugar a una infracción grave, además de reputarse el contrato celebrado de forma fraudulenta, si las funciones podían realizarse con personal de la propia empresa.

Además, para que se puedan acoger a las exoneraciones, las empresas no pueden radicar en paraísos fiscales ni repartir dividendos de 2020 si tienen 50 trabajadores o más.

## Protección laboral

También se mantiene la salvaguarda del empleo, la prohibición del despido o la interrupción del cómputo de los contratos temporales. Así, las empresas deben mantener a sus trabajadores durante seis meses a contar desde la fecha de reanudación de la actividad. Y si ya tenían

**La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, junto al titular de Seguridad Social, José Luis Escrivá; detrás, Unai Sordo, secretario general de CC OO; el presidente de Cepyme, Gerardo Cuerva, y el secretario general de UGT, Pepe Álvarez. sra**

**Los trabajadores afectados pueden acceder a las prestaciones por desempleo**

**Las empresas no pueden repartir dividendos ni radicar en paraísos fiscales**

ese compromiso en un ERTE anterior, ese tiempo no empezará a contar hasta que no acabe el vigente. Además, las causas de fuerza mayor no se pueden invocar para justificar despidos.

Pese a ello, Eduardo Rojo, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Autónoma de Barcelona, explica que si existe la posibilidad de extinción del contrato por motivos disciplinarios, esto es, cuando el trabajador transgrede la buena fe contractual y abusa de la confianza del empresario.

También se prevé el despido por causas objetivas, aunque la previsión de la normativa del coronavirus es que solo sea posible si la empresa se encuentra en una situación económica diferente, por más negativa, de la que motivó la presentación del ERTE. La protección tampoco se aplica ante riesgo de concurso.

**Las causas de fuerza mayor no justifican los despidos**

**Si es válida la extinción por motivos disciplinarios**

**Las exoneraciones para las empresas**

► **ERTE por impedimento.** Se mantienen las condiciones y hay exoneraciones del 100% en las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores afectados si la empresa tiene menos de 50 empleados y del 90% si tiene más.

► **ERTE de limitación.** Las exoneraciones cambian. Son del 85% en junio y julio, para pasar al 75% en agosto y septiembre si la empresa tiene menos de 50 trabajadores. Si tiene más, son del 75% en junio y julio y del 65% en agosto y septiembre.

► **ERTE por fuerza mayor.** Se diferencia a los trabajadores que están suspendidos de los que están en activo. Si la empresa tiene menos de 50 empleados, las exoneraciones para los que logre sacar del expediente son del 95%. Y si tiene más de 50, del 85%. Si los trabajadores tienen su empleo suspendido, las empresas con menos de 50 trabajadores podrán exonerarse del 85% en junio, julio y agosto, y del 70% en septiembre. Las que tengan más de 50 empleados lo podrán hacer del 75% en los tres primeros meses y del 60% en septiembre.

► **Sectores ultraprotegidos.** Se incluyen la confección de otras prendas de vestir y accesorios y el comercio al por mayor de café, entre otras.