

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.