

Las empresas en crisis con ayudas por ERTE, obligadas a dar formación

REAL DECRETO DE INCENTIVOS AL EMPLEO/ Las empresas con un expediente provocado por una crisis económica también tendrán exenciones de cotizaciones, si dan formación a los trabajadores afectados.

M.Valverde. Madrid

Las empresas que presenten un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) y un Mecanismo RED por una situación de crisis económica, de crisis cíclica, sólo tendrán derecho a recibir exenciones de cotizaciones sociales si presentan planes de formación para los trabajadores que están con el empleo suspendido. Así se regula en el Real Decreto Ley de incentivos a la contratación y mejora de la protección social de los artistas, que el martes pasado aprobó el Consejo de Ministros y ayer publicó el Boletín Oficial del Estado.

Esta es una de las novedades más importantes, que incorpora la norma respecto a lo que difundió el Gobierno el pasado martes. Por lo tanto, la exención de cotizaciones de las empresas en esta situación con planes de formación para los trabajadores con contratos suspendidos tienen las siguientes ventajas: el 60% de la exención de cotizaciones desde la fecha en que el Consejo de Ministros active el Mecanismo RED hasta el cuarto mes. A partir de ahí, la exención será del 30%, hasta el octavo mes, y del 20%, hasta terminar el año del expediente.

Es importante tener en cuenta que, a diferencia de los ERTE, el Mecanismo RED necesita de la autorización del Consejo de Ministros. Es una autorización administrativa previa al expediente, regulada en la reforma laboral. Los ER-

TE a los que se aplica el Mecanismo RED, de sector, tienen una exoneración de las cotizaciones del 40% si los trabajadores reciben formación.

Además, actualmente los diferentes tipos de ERTE, que no derivan en un Mecanismo RED, tienen las siguientes exenciones de cotizaciones sociales por trabajador: el 20% por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El 90% por causa de fuerza mayor temporal, por una inundación o el estallido de un volcán. La misma rebaja de cotizaciones que si la empresa se ve obligada a cerrar, o reducir su actividad, por una epidemia, como la del coronavirus.

En la exposición de motivos del Real Decreto Ley, el Gobierno justifica la medida de obligar a las empresas con un ERTE por crisis económica a dar formación a los trabajadores con el contrato suspendido por las siguientes razones: "Con el fin de garantizar la necesaria seguridad jurídica y la coherencia interna, así como su congruencia en relación con lo previsto respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo". "Se trata -sigue el Ejecutivo la explicación-, de un ajuste que asegura la cobertura de las exigencias comprometidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia".

Es decir del plan que presentó el Gobierno a la Comisión Europea, para recibir lo



Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, en el Consejo de Ministros del martes.

que pueden ser, al final, más de 160.000 euros, entre 2021 y 2026.

En principio, el Gobierno acotó a las empresas en una situación de ERTE por crisis sectorial la obligación de formar a sus trabajadores con el contrato suspendido, para facilitar el traslado de estos a otros sectores, para facilitar el reciclaje laboral. Ahora extiende la disposición a los expedientes por una crisis económica, que puede afectar a

muchos sectores, que es más lógico.

No obstante, en el caso específico de los ERTE y del Mecanismo RED la empresa no podrá despedir al trabajador hasta seis meses después de terminado el expediente, si ha recibido beneficios en las cotizaciones.

Precisamente, en el Real Decreto Ley, que publicó ayer el BOE, el Gobierno abre la mano en esta cuestión. La norma regula un paquete de

bonificaciones en las cotizaciones sociales a las empresas. Y, en este caso, el Real Decreto establece que durante tres años, las compañías, o los autónomos con asalariados, no podrán despedir de forma impropia a los trabajadores por los que hayan recibido las subvenciones en las cotizaciones sociales.

Si lo hacen tendrán que devolver a la Seguridad Social las bonificaciones de cotizaciones sociales que hayan ob-

El Gobierno hace un "ajuste" en una norma importante de la reforma laboral del año pasado

tenido por los empleados despedidos. Y, además, no podrán optar a nuevas ayudas durante un año.

En cambio, a diferencia de lo que ocurrió durante los ERTE, en la crisis del coronavirus, las empresas sí podrán despedir a estos trabajadores por causas objetivas. Es decir por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción. O también por un despido disciplinario.

También tendrán que devolver todas las ayudas al empleo las empresas que trasladen su producción fuera de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo. El Gobierno acota en el Real Decreto que serán todas las subvenciones recibidas en materia de empleo durante los cuatro años anteriores a la deslocalización industrial.

Con ello, el Ejecutivo trata de evitar la fuga de producción a países con costes laborales, y fiscales, más baratos. Una vez que la empresa se ha beneficiado de la competitividad que ha ganado en España al reducir los costes laborales. Con todas estas ayudas, que la memoria económica del decreto valora en 196,93 millones de euros, el Ejecutivo espera facilitar la inserción laboral como trabajadores indefinidos de los colectivos sociales con mayores dificultades para encontrar trabajo. Por ejemplo, parados de larga duración, jóvenes sin formación, mayores de 45 años, personas discapacitadas o mujeres de difícil inserción laboral o víctimas de violencia de género. Al suprimir la casi totalidad de las ayudas al empleo temporal, Trabajo ahorrará 280 millones de euros al año.

Trabajo restringe la sustitución por maternidad

M.Valverde. Madrid

Las empresas sólo podrán contratar a trabajadores de menos de 30 años para sustituir a los empleados que estén con un permiso de maternidad o paternidad. O a las trabajadoras con riesgo por el embarazo o durante la lactancia natural. Y, además, en este caso la bonificación de las cotizaciones sociales del empleado nuevo será de 366 euros mensuales, en lugar del 100%, como hasta ahora. Como también, hasta ahora, el trabajador que sustituía a un empleado en estos casos po-

día tener cualquier edad. Esta disposición sobre la sustitución en los casos de maternidad y paternidad es una de las sorpresas que se han llevado los empresarios al leer la letra pequeña del real decreto ley de incentivos a la contratación laboral estable, que ayer publicó el Boletín Oficial del Estado.

Es un recorte más en la libertad de contratación de las empresas, que el Gobierno hace para favorecer el empleo de los jóvenes, y reducir su elevada tasa de desempleo. El 32% de la población activa,

entre 16 y 29 años. Es importante reflejar también que el Gobierno sube un poco, de 125 euros a 128 euros mensuales la bonificación en las cotizaciones de la empresa por el trabajador con incapacidad permanente que se reincorpora para ocupar otro puesto de trabajo, para el que sí está capacitado. Uno de los agujeros de la Seguridad Social es la tendencia que tienen las empresas de prescindir de trabajadores mayores de 55 años incapacitados para un empleo determinado, cuando pueden ocupar otro.

Se amplía la subvención de las cotizaciones sociales por la transformación en indefinidos de contratos formativos y de relevo. A partir de ahora será de 128 euros al mes, durante tres años, para los hombres, y de 147 euros, para las mujeres.

El Ejecutivo exige también que, para recibir ayudas en las cotizaciones, presenten un plan de igualdad entre el hombre y la mujer todas las empresas y los autónomos que estén obligados a ello.

Se mantiene la subvención de cotizaciones sociales, en

110 euros al mes durante tres años, por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración. Es decir, que llevan más de un año en paro.

En los casos del empleo de víctimas de violencia de género, sexual o de trata de seres humanos, o personas con capacidad intelectual límite, los incentivos pasan de 125 mensuales a 128, durante cuatro años. Un año más que la tónica general de subvención en las cotizaciones sociales.

Es importante también tener en cuenta el cambio habi-

do en la contratación a tiempo parcial. Los incentivos de cotizaciones sólo existirán para las empresas que, como mínimo, empleen trabajadores, con un 50% de la jornada laboral. Por debajo de ese tiempo de trabajo ya no habrá ayudas en las cotizaciones sociales.

Es importante tener en cuenta que, en líneas generales, el real decreto ley publicado ayer no entra en vigor hasta el 1 de septiembre, para dar tiempo a la administración y las empresas a adaptarse a la nueva regulación.