

ECONOMÍA / POLÍTICA

El Gobierno prorroga las restricciones al despido hasta el 30 de septiembre

DECRETO SOBRE LOS ERTE/ La prohibición al despido procedente por causas económicas derivadas del Covid que expiraba el 30 de junio se mantiene hasta el 30 de septiembre, junto con la mayor protección al contrato temporal.

Mercedes Serraller. Madrid

El Gobierno mantendrá las restricciones al despido procedente por causas económicas derivadas del Covid, que expiraban el próximo 30 de junio, y las extiende hasta el 30 de septiembre. Así lo establece el Real Decreto-ley que aprobó ayer el Consejo de Ministros, y que se publicará previsiblemente hoy en el BOE, que alarga la protección de los ERTE hasta el 30 de septiembre, y que también establece el 30 de septiembre como fecha final a la prohibición de despedir, según ha podido saber EXPANSIÓN. De esta manera, siguen vetados todos los despidos procedentes por causa económica. 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, 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. A esto se añade que el Decreto también prorroga a 30 de septiembre los efectos del artículo 5 de la norma que prohibió despedir, que extendía la protección a los contratos temporales y estipuló que “la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad por las causas [Covid] supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas”.

La norma validada ayer recupera los ERTE por fuerza mayor, con exoneraciones de cotizaciones sociales, para las empresas que sean perjudicadas por un rebrote de coronavirus. A punto de que llegue la citada fecha del 30 de junio, el Gobierno ha extendido la protección de los ERTE como se esperaba, pero sin que haya rastro ni siquiera del inicio de negociaciones para derogar la reforma laboral de forma completa y urgente, según pactó con Bildu el 20 de mayo.

Pero lo que sí ha hecho es extender la prohibición general del despido, que expi-



La ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, explica el nuevo Decreto de los ERTE el jueves.

raba el 30 de junio, y que suponía un alivio para las empresas que no consiguen levantar cabeza y pretendían hacer ERE y despidos individuales en julio. Hay que recordar que el Ejecutivo impulsó el 27 de marzo una prohibición de los despidos en las empresas que generó un profundo malestar entre los empresarios. “No se podrá usar el Covid-19 para

despedir”. Así de tajante se manifestó la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, al anunciar que se prohibían temporalmente los despidos por motivos económicos, organizativos o de causa mayor. CEOE y Cepyme mostraron su hondo malestar con el Decreto de 27 de marzo, sobre el que dijeron: “Rechazamos de forma tajante que el Gobierno trate de arrojar sospechas

y desconfianza sobre el empresariado”. De hecho, “cuando un gran número de empresas están luchando para evitar el cierre en un contexto en el que ya se anuncia una recesión mundial”.

Pues bien, el Real Decreto que alargó los ERTE hasta el 30 de junio y que obedecía a un Acuerdo entre patronal y sindicatos en el que en el último momento se incluyó la

posibilidad de que las empresas en un ERTE con empleo de temporada puedan despedir antes de que se cumplan seis meses tras el ERTE, introdujo una importante novedad que pasó desapercibida: su Disposición final segunda modificó el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, y estableció que “los artículos 2 y 5 mantendrán su vigencia hasta el 30 de junio de 2020”.

Lo que ahora hace el Real Decreto-ley aprobado ayer es prorrogar esta prohibición hasta el 30 de septiembre. El citado artículo 2 de “medidas extraordinarias para la protección del empleo”, establece que “la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción [...] no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”.

Las empresas se enfrentan al verano sin el escenario de fin de restricciones que esperaban. Si se mantienen en el Decreto aprobado ayer dos salvaguardas. Por una parte, las empresas que trabajan con mucho empleo de temporada o contratos por obra pueden despedir antes de que se cumplan los seis meses tras el ERTE. Es decir, ahora a partir de 30 de septiembre, podrán hacerlo las de turismo, comercio y hostelería, a diferencia del resto.

Guía práctica de los nuevos ERTE para empresas

Alfredo Aspra
y Pedro Alonso

1 Desde el 30 de junio de 2020, ¿cuál será la situación de los ERTE por fuerza mayor solicitados al amparo de la normativa Covid-19?

Solamente se mantendrá la vigencia de los ERTE por causa de fuerza mayor tramitados al amparo del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19 hasta el 30 de septiembre de 2020 (RD-1

8/2020), siempre que hayan sido autorizados con anterioridad a la publicación del Real Decreto-ley que incluirá el contenido del II Acuerdo Social en defensa del empleo.

2 ¿Seguirán vigentes las exoneraciones en materia de cotización a la Seguridad Social para los ERTE por fuerza mayor?

Desde el 1 de julio, las empresas que continúen con sus actividades parcialmente suspendidas como consecuencia de un ERTE por fuerza mayor, podrán beneficiarse de la exención de las cotizaciones devengadas en julio (70%), agosto (60%) y septiembre de 2020 (35%) si tienen menos de 50 trabajadores, porcenta-

jes que suponen un 50%, 40% y 35% respectivos para las de más de 50 trabajadores. Las empresas que sigan con sus actividades totalmente suspendidas podrán beneficiarse de exoneraciones desde el punto de vista de la Seguridad Social.

3 En el caso de que se establezcan nuevas medidas de contención derivadas del Covid-19, ¿podría una empresa implementar un ERTE por fuerza mayor más allá del 30 de junio?

Sí, a través de la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, para este supuesto se prevén una serie de exoneraciones de cotización a la Seguridad Social.

4 Desde el 30 de junio de 2020, ¿cuál será la situación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP) al amparo de la normativa Covid-19?

En primer lugar, los ERTE por causas ETOP vigentes a la publicación del Real Decreto-ley que incluirá el contenido del II Acuerdo Social en defensa del empleo seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final y hasta el término referido en la misma. Igualmente, y desde la publicación del Real Decreto Ley que incluirá el contenido del Segundo Acuerdo Social en defensa del empleo, será posible la implementación de un ERTE ETOP

al amparo de la normativa Covid-19 y hasta el 30 de septiembre de 2020.

5 Las empresas que implementen un ERTE por causas ETOP ¿podrán beneficiarse de exoneraciones?

Sí, se podrán beneficiar de las exoneraciones previstas para los ERTE por fuerza mayor parcial relacionadas en la pregunta 2.

6 ¿Qué ocurre con el compromiso de empleo?

Para aquellas empresas que hayan implementado un ERTE por fuerza mayor se mantendrá en los términos previstos en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley

No se suavizará la fiscalidad de los ERTE

La ministra de Hacienda y portavoz, María Jesús Montero, aseguró ayer que no tiene ninguna previsión de suavizar la fiscalidad de los ERTE. Así lo afirmó en la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros que aprobó las nuevas condiciones de los ERTE, preguntada por si tiene previsto hacerlo ante las elevadas cuantías que pueden salir a pagar a los trabajadores afectados en la próxima Campaña de la Renta por el hecho de que la Agencia Tributaria no retiene y por haber dos pagadores. Montero descartó una reforma fiscal para cambiar eso y subrayó que "cada cual debe contribuir según sus rentas "de manera progresiva y justa". "No hay prevista ninguna reforma fiscal y, por tanto, los trabajadores contribuirán en la medida en la que perciben rentas", reiteró, y planteó que si no hay una fiscalidad "amplia, progresiva y justa", los trabajadores no podrán percibir las prestaciones.

A esto se suma que la nueva norma mantiene otra novedad del Decreto que extendió los ERTE hasta 30 de junio: "No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores".

Opinión / Talmac Bel ERTE, pan para hoy, hambre para mañana / Página 38

Garamendi: "Las empresas contratarán fuera si se complica el teletrabajo"

CONSECUENCIAS DEL CORONAVIRUS/ El presidente de la CEOE avisa al Gobierno de que la digitalización de la economía es global y de que las empresas pueden buscar empleados fuera si la regulación les estorba.

M.V. Madrid

El presidente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi, advirtió ayer a la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, de que si la regulación del teletrabajo complica la vida a los empresarios, éstos pueden contratar a trabajadores en Portugal, fuera de España. Díaz es la gran impulsora de la regulación de esta materia.

Garamendi reaccionó así al borrador sobre la regulación del teletrabajo, que está elaborando el Departamento de Díaz, y que fue adelantado por EXPANSIÓN el pasado día 9. Entre los puntos más polémicos, están los siguientes: la empresa deberá pagar en su totalidad los costes del teletrabajo. Ni directos ni indirectos, todos los relacionados con la actividad laboral. Por ejemplo, todo el equipo informático, el teléfono, la electricidad o la conexión, por cable o wifi. Todo esto podrá regularse por convenio colectivo. Además, el teletrabajo será voluntario, y el empleado tendrá derecho a la desconexión después de la jornada laboral.

La desconexión

La empresa tendrá el deber de garantizar la desconexión del trabajador respecto a su puesto laboral. Y tendrá que hacerlo por cualquier medio tecnológico. Fuera del hora-

rio laboral no podrá utilizar ni teléfonos, ni ordenadores ni tabletas, ni ningún tipo de mensaje. Esta medida conlleva que la empresa debe respetar el derecho del trabajador al descanso, porque la jornada debe tener una duración máxima.

En este contexto, el presidente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi, criticó ayer que el Gobierno quiera legislar "rápidamente" sobre el teletrabajo y pidió "mesura" a la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, porque, si no, las empresas pueden contratar fuera de España, en Portugal o en Brasil. "Si tengo que contratar y se me ponen condiciones imposibles y que no pueda gestionar a mi plantilla, es que yo mañana puedo contratar en Portugal... El mundo es global y la digitalización es global. Cuidado cómo se plantea esto", advirtió Garamendi al Gobierno en una entrevista en *Onda Cero*.

El presidente de la patronal añadió que el trabajo no presencial está bien como planteamiento de conciliación familiar y laboral y como elemento de flexibilidad, pero señaló que tiene desventajas para la empresa como la falta de trato personal y físico.

"Si gestionamos una empresa sin el trato personal, la unidad de empresa se pier-



El presidente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi.

de", dijo Garamendi, que advirtió que, si bien el teletrabajo ha servido para encarar la epidemia del coronavirus en las empresas, "cuidado con poner criterios que lo haga poco atractivo o lo plantee con rigidez".

Con ironía, el presidente de los empresarios advirtió al Gobierno de que las empre-

sas no pueden cargar con todo lo que le pueda ocurrir al empleado en su casa. Garamendi también se refirió a los accidentes de trabajo durante la jornada laboral en casa y dijo que "no sería lógico que si luego se hace un huevo frito y le salta el aceite sea un accidente laboral". Igualmente, Garamendi recaló con iro-

nía que igual que hay gente que trabaja muchísimo de forma telemática, "también permite que se trabaje menos" porque no es posible controlar la labor del empleado en todos los casos.

Legislar de forma reposada

Por todas estas razones, el dirigente de la CEOE pidió al Gobierno que "no legisle con prisa y haga un planteamiento reposado y con tranquilidad".

La ministra de Hacienda y Portavoz del Gobierno, María Jesús Montero, pidió tranquilidad a Garamendi. "Quiero ser cauta, pero en este momento lo que hay son borradores de teletrabajo y queremos que sobre esos borradores haya acuerdos".

"Para que las personas que teletrabajan tengan compromisos y obligaciones exigibles y medibles... Todavía hay que trabajar los borradores [del proyecto de ley]". La ministra reconoció que el Gobierno, quiere regular el teletrabajo porque la epidemia del coronavirus ha acelerado "una nueva realidad que ha venido para quedarse" en la vida de las empresas y de los trabajadores. De hecho, el Ejecutivo ha dado a la norma carácter de urgencia.

Editorial / Página 2

Página 3 E&E / Cómo regular el trabajo del futuro

y trabajadores

8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. Este compromiso de mantenimiento del empleo se extenderá a las empresas que tramiten ERTE ETOP siempre que opten por acogerse a las medidas extraordinarias en materia de cotización a la Seguridad Social, resultándoles de aplicación desde la publicación del Real Decreto-ley que incluirá el contenido del Segundo Acuerdo Social en defensa del empleo.

7 ¿Se mantienen las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo?

Sí, las medidas extraordinarias en

materia de protección por desempleo vinculadas a los ERTE por fuerza mayor y ETOP solicitados al amparo de la normativa Covid-19 se mantienen hasta el 30 de septiembre de 2020.

Entre dichas medidas, se encuentra el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo sin la exigencia de un período mínimo de ocupación cotizada y, asimismo, que el disfrute de la prestación no compute a efectos de consumir los períodos máximos de percepción.

8 Durante la implementación de un ERTE, ¿puede realizar horas extraordinarias la plantilla? ¿Se

pueden efectuar nuevas contrataciones? ¿Se podrían externalizar servicios?

Tanto en los ERTE por fuerza mayor como en los implementados por causas ETOP, como regla general, no podrán realizarse ni horas extraordinarias ni nuevas contrataciones -directas o indirectas-. Tampoco se podrán efectuar externalizaciones de actividad durante la aplicación de un ERTE. El incumplimiento de esta prohibición podrá conllevar la imposición de sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Excepcionalmente, y previa información a los representantes de los trabajadores, se podrán efectuar nuevas

contrataciones y externalizaciones de servicios, siempre que los empleados afectados por el ERTE no puedan desarrollar las funciones contratadas por razones objetivas y justificadas.

9 ¿Qué ocurre con los trabajadores temporales afectados por un ERTE?

Se prorrogan la interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales suspendidos por un ERTE.

10 ¿Es posible despedir alegando las causas derivadas del Covid-19?

No. Hasta el 30 de septiembre de 2020 las causas de fuerza mayor o

ETOP provocadas exclusivamente por el Covid-19 no justifican la extinción de los contratos de trabajo.

11 ¿Puede repartir dividendo una empresa que implemente un ERTE?

Las empresas que se acojan a los ERTE por fuerza mayor y ETOP que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se aplique el ERTE, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social.

Departamento de Laboral de Andersen Tax & Legal