

El Tema de la semana

El impacto del Covid-19



Un local cerrado tras la crisis del coronavirus. NACHO MARTIN

Las empresas vaticinan despidos masivos a partir del 1 de octubre

El retraso en las negociaciones de los Ertes aumenta el riesgo de más reestructuraciones

Los expertos piden ya una estrategia para evitar dirigir recursos a empresas que no sean viables

Ignacio Faes MADRID.

El retraso de las negociaciones para la prórroga de los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo (Ertes), que caducan el próximo 30 de septiembre, pone a las empresas al borde de los despidos y reestructuraciones masivas por la falta de estrategia. Según apuntan varios especialistas consultados por *elEconomista*, la salvación de muchas de las compañías que aún se encuentran en esta situación pasa por concretar ya una herramienta de desescalada en estos Ertes.

Según señalan varias fuentes cercanas a la negociación de los agentes sociales –empresarios y sindicatos– con el Ministerio de Trabajo, la falta de certidumbre sobre si la prórroga será total, como piden la patronal y la representación de los trabajadores, o selectiva, como apuesta el Ministerio y los especialistas en materia laboral, desmontan la eficacia de esta medida. Esto, a su juicio, se traducirá en que muchas empresas viables no podrán superar el bache de la crisis del coronavirus.

“Urge conocer ya el nuevo texto de la normativa”, apunta el abogado Alfredo Aspra, socio del área

Laboral de Andersen. “Hay sectores como el aeronáutico o los más vinculados al turismo y al ocio que están en una situación de indefinición muy grave”, explica. “A todas estas empresas, si no se les sigue dotando de medidas que puedan contribuir al mantenimiento del empleo, la oleada de reestructuraciones que se iniciará después podría no conocer precedentes”, añade.

Este periódico se ha puesto en contacto con varios empresarios en esta situación, que coinciden en señalar la situación de incertidumbre a la que se enfrentan. Destacan que, sin saber con qué instrumentos cuentan para afrontar esta situación a partir del 30 de septiembre, no pueden decidir sobre el futuro de los empleados. “A día de hoy no sabemos lo que va a pasar el día 30, pero la semana que viene tenemos que tomar ya una decisión y lo tendremos que hacer, me temo, a ciegas. Estamos perdidos”, apunta un empresario del sector de la restauración, con varios locales.

Sectores más afectados

La mayor incertidumbre sobre la nueva prórroga de los Ertes está en si, finalmente, se producirá solo para algunos sectores o será total. Ade-

más, tampoco hay información, por el momento, de qué sectores serán los que podrán seguir acogidos a esta medida.

En cualquier caso, los expertos se inclinan más por centrar las ayudas en los sectores con más sufrimiento para evitar que “empresas zombi”, como ellos dicen, alarguen su agonía sin ser viables, tal y como reclamó la propia presidenta del

Banco Santander, Ana Botín. La banquera apostó por ayudar a las empresas “que merezcan ser salvadas” para hacer más fácil la recuperación en el medio plazo.

En la misma línea, la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea) publicó esta semana un estudio en el que avala los Ertes selectivos en la nueva prórroga. “Seguramente será necesaria una

nueva prórroga más allá de septiembre, pero ésta debería tener carácter selectivo, restringiéndose a los sectores que se enfrentan a los plazos más largos de recuperación o a fuertes restricciones a su actividad por motivos sanitarios y a las zonas que puedan verse afectadas por rebrotes importantes”, indica en su último informe.

El profesor titular en la Universidad Autónoma de Madrid y doctor en Economía por el Instituto Universitario Europeo de Florencia, Marcel Jansen, aboga por ser “más selectivos” de cara a la prórroga de los Ertes y adaptar el esquema al de otros países como Alemania para que sea un instrumento de gestión de recursos humanos y se utilice el tiempo no trabajado para la recualificación y formación de los trabajadores.

Jansen indica que “muchas empresas” acogidas a estos mecanismos desde marzo “quizá” necesitan un ajuste de plantilla y no pueden por un marco “excesivamente rígido”.

En su opinión, ha llegado el momento de fijar una penalización proporcional con el incumplimiento en materia de despidos, de manera que si un empresario despidiera a

“Tenemos que ser más selectivos en la próxima prórroga de los Ertes, como hace Alemania”.

Marcel Jansen
Profesor y doctor en Economía

“Urge ya una normativa, hay sectores con una indefinición de futuro muy grave”.

Alfredo Aspra
Socio del área Laboral de Andersen

“Hay que ayudar a las empresas que merezcan ser salvadas para la recuperación”.

Ana Botín
Presidenta del Banco Santander

“Hay mucha incertidumbre y hay que eliminarla para evitar un aumento grave del paro”.

Raymond Torres
Director de Coyuntura de Funcas

El Tema de la semana

Los trabajadores, desprotegidos con la rebaja del pago en los nuevos Ertes

La intención del Gobierno de dejar fuera algunas empresas las aboca al cierre

un trabajador durante los seis meses posteriores a la finalización de un Erte devuelva solo las ayudas recibidas por ese trabajador despedido, en vez de todas las ayudas recibidas como está establecido en la actualidad.

El informe de Fedea aboga también por la no renovación de la prohibición del despido, ya que los Ertes requieren una aportación empresarial "importante" y "no se puede denegar que las empresas con fundadas causas económicas puedan despedir", ya que, además, "a largo plazo lo único que haremos es retrasar los ajustes necesarios en el mercado laboral".

Fedea insta a diseñar medidas para fomentarla reubicación de los trabajadores despedidos, una cifra que aumentará en otoño junto a las quiebras, para lo que propone que el Sepe empiece a recabar información en las empresas que tienen previsto hacer despidos o activar Ertes para reubicar a despedidos.

Todos apuestan por mantener la medida en los sectores más afectados, como los de ocio y turismo

Los empresarios expresan su malestar por la incertidumbre sobre la negociación

Entre otras medidas, también apuesta por reducir la dualidad laboral, con una mayor convergencia en los costes de los despidos de los distintos tipos de contrato y una reducción de las distintas modalidades contractuales, así como una modernización de los servicios públicos de empleo y una mayor colaboración público-privada.

Medidas de reconversión

Por su parte, Raymond Torres, director de Coyuntura de Funcas, coincide en que "hay mucha incertidumbre y hay que eliminarla para evitar un aumento de paro, que a su vez deteriorará aún más la confianza y repercutirá sobre una recuperación que ya está ranqueante".

Torres cree que es el momento de introducir nuevos criterios para los Ertes. "Aquellos trabajadores que ya llevan mucho tiempo, deberían incorporarse a programas de formación, como hacen otros países, para evitar que pierdan competencia", señala.

Además, Torres cree que hay que "intentar diferenciar entre empresas que son viables, que se enfrentan a un shock largo pero sí tienen futuro por delante, por ejemplo los hoteles, de las que no se pueden salvar por su fuerte insolvencia".

J. F. MADRID.

Las pretensiones del Gobierno de sectorializar la prórroga de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (Erte) abren un camino incierto para cientos de miles de trabajadores y miles de empresas que se pueden quedar fuera. Pocas, y no muy halagüeñas, son sus alternativas. Desde la patronal y los sindicatos hablan de que se las aboca al cierre a ajustes de plantillas.

¿Tipos de Ertes en la actualidad?

1 Erte de fuerza mayor. Aprobados con el estado de alarma, se ligaron a las limitaciones y prohibiciones establecidas por el Gobierno. Están dotados de más beneficios que los Ertes ordinarios. En el caso de los asalariados, se les ha permitido cobrar la prestación sin tener el mínimo cotizado y el tiempo que estuviesen en el Sepe no les restaría de futuras prestaciones por desempleo. Para las empresas, los trámites fueron más ágiles, sin necesidad de negociar con los trabajadores (aunque el colapso de las administraciones ha generado numerosos conflictos en su tramitación y aprobación). Y la exoneración a las empresas, parcial o total, de las cuotas de sus trabajadores, en unos porcentajes que han ido variando estos meses. Estos son los Ertes cuya prórroga se negocia.

2 Erte objetivo por motivos económicos, técnicos, organizativos y de producción (Etop). Es el Erte clásico que se emplea en tiempos de no crisis. Deben ser previamente pactados entre la empresa y los trabajadores. Los periodos de aprobación son más largo e interviene la Inspección de Trabajo.

3 Ertes de "rebrote". Son Ertes de fuerza mayor que se han podido solicitar desde el 1 de julio por empresas afectadas por nuevas órdenes de la Administración que impiden su normal actividad. Como los límites a los locales de ocio nocturno o empresas en localidades que han vuelto a la Fase I.

¿Previsibles Ertes el 1 de octubre?

1 Ertes de fuerza mayor. Caducan el 30 de septiembre y Gobierno y agentes sociales negocian su continuidad. Se prorrogarían los expedientes de los sectores más afectados todavía por la pandemia. Se da



EFE

La CEOE ha pedido una prórroga a junio de 2021 y Trabajo propone llegar a diciembre

por seguro los ligados al turismo como alojamiento o aerolíneas. Suman más de la mitad de los asalariados en Erte actualmente.

2 Ertes Etop. Si el Gobierno decide excluir algunos sectores de fuerza mayor de la prórroga, las empresas que se queden fuera podrían solicitar un Erte Etop.

3 Ertes de "rebrote". Todo apunta que seguirán en vigor, aunque su utilización está siendo muy limitada por su complejidad y la necesidad de volver a solicitarlos si la empresa ya había cerrado su Erte.

¿Puntos de fricción en la negociación?

1 Con los empresarios. Dos son los grandes puntos en conflicto, aunque sus reivindicaciones también son sostenidas por los sindicatos. Por un lado, la decisión de sectorializar la prórroga, limitando la continuidad a ciertos sectores. Desde CEOE dicen que la econo-

Exoneraciones para los más necesitados

Las limitaciones presupuestarias han marcado siempre las negociaciones de los Ertes. Sin embargo, también hay diferencias de concepto. El Gobierno apuesta por premiar a las empresas que saquen a sus trabajadores de los Ertes con mayores exoneraciones en las cotizaciones. Ni sindicatos ni empresarios comparten esta filosofía y piden que las reducciones a la Seguridad Social se concentren en compañías con más dificultades que no pueden volver a su actividad normal.

mía está entrelazada y muchas empresas que no parecen ligadas a, por ejemplo, el turismo pueden tener fuertes caídas de actividad dependiendo del tipo de clientes o su ubicación geográfica. El segundo es el plazo de ampliación. El Gobierno quiere limitarlo a diciembre y la CEOE ha pedido que se prorrogue hasta el verano de 2021 para dar seguridad jurídica.

1 Con los sindicatos. Igual que en el caso anterior, la CEOE también se alinea en estos puntos. Primero, la posibilidad de que los trabajadores en Erte vean reducida su prestación por debajo del 70% de su base reguladora. Legalmente debería bajar al 50%, pero Trabajo estaría dispuesto a aceptar el 60%. El otro punto, que a partir del 1 de octubre el tiempo que los trabajadores cobren del Sepe se restará de futuras prestaciones de desempleo.

¿Personas afectadas?

1 Cerca de 812.500. A 31 de agosto había 663.656 asalariados en Erte de fuerza mayor (268.953 menos que a 31 de julio) y 148.782 en Ertes no de fuerza mayor (37.151 menos).

¿Fijos discontinuos?

1 Sin prestación futura. Los sindicatos piden una solución para este colectivo que acumula en los meses de trabajo derechos para cobrar una futura prestación. Pero el tiempo que han estado en Erte no ha generado derecho, con lo cual, no tendrían ningún ingreso tras el Erte.