



Guía para entender la negociación empresarial de los nuevos Ertres

Una comisión tripartita pactará los sectores que seguirán en causa de fuerza mayor

Juan Ferrari MADRID.

Empresarios y sindicatos han intentado alargar lo más posible la vigencia de los actuales Ertres de fuerza mayor. Pero, después de mucho negociar, el Gobierno ha establecido que el 30 de junio los actuales Ertres llegan a su fin. Pero ese día la gran mayoría de las empresas acogidas hoy a esa medida no habrán recuperado la totalidad de su actividad. La pregunta, pues, es qué hacer a partir del fin de los actuales Ertres.

1. ¿Habrá sectores que sigan con sus actuales Ertres de fuerza mayor?

El acuerdo firmado entre los agentes sociales y el Gobierno el lunes establece la creación de una Comisión Tripartita para estudiar qué sectores disfrutarán de una prórroga especial de las actuales condiciones de los Ertres de fuerza mayor más allá del 30 de junio. Unos sectores que se determinarán en atención a las restricciones de la actividad vinculadas a razones sanitarias que subsistan llegado ese día. Por tanto, quedarán fuera los que legalmente ya puedan recuperar su actividad, aunque la demanda no se haya recuperado totalmente a finales de junio.

2. ¿Qué pasará con el resto de sectores?

El resto de sectores tienen la opción

de acudir a un nuevo Erte, alegando causa económica, técnica, organizativa y de producción (Etop) con el fin de suspender o reducir la jornada de trabajo. Fuentes jurídicas reconocen que muchas compañías ya han iniciado el traspaso del Erte de fuerza mayor a un Erte Etop. El trámite es más complejo, pues se creará una comisión negociadora entre los representantes de los trabajadores y la dirección, o un miembro de un sindicato mayoritario en caso de que la empresa sea muy pequeña y no tenga representación sindical. Posteriormente, tiene un plazo máximo de 15 días para fijar las condiciones y presentar el acuerdo ante la autoridad laboral, que no suele poner trabas, si viene pactado. También se da entrada del proceso a la Inspección de Trabajo. Las asociaciones de empresarios destacan que el acuerdo firmado genera cierta certidumbre, pues aunque decaiga el estado de alarma, los Ertres podrán seguir en activo hasta el próximo 30 de junio y las empresas disponen de un mes y medio para poder acordar las condiciones del nuevo Erte Etop.

3. ¿Habrá reducción de las cotizaciones?

La diferencia entre la prestación que va a cobrar un trabajador en un Erte por fuerza mayor y en un Etop no será muy diferente, aunque sí podrían exigirles haber cubierto los plazos mínimos de cotización y que



Antonio Garamendi firmando el acuerdo de los nuevos Ertres. EFE

el tiempo de paro se descuenta de futuros periodos de desempleo. Sin embargo, los que sí notarán la diferencia son las empresas, pues los Ertres de fuerza mayor disponen de un porcentaje de exoneración que varía en función de si la empresa ha reanudado parcialmente su actividad o sigue sin haber abierto las puertas. Mientras, hay dudas de si los Erte Etop van a contar con algún tipo de exoneración. De hecho, el acuerdo establece que el Consejo de Ministros "podrá" prorrogar las exenciones para estos nuevos Ertres basados en causas objetivas.

4. ¿Habrá una vuelta parcial al trabajo?

El Gobierno pretende acelerar la vuelta al trabajo de los trabajadores que estén en un Erte que se denominará "parcial", una nueva figura que permite que las empresas sigan manteniendo a parte de su planti-

Las empresas disfrutarán de una mayor exención por los trabajadores que vuelvan al trabajo

lla en el Erte mientras va incorporando poco a poco a sus trabajadores. Pero, por aquellos empleados que vuelvan al trabajo, las empresas tendrán mayores bonificaciones en las cotizaciones que por los que sigan cobrando el desempleo.

5. ¿Se podrá despedir?

Aunque no se puede despedir si se ha presentado un Erte, el Gobierno ha suavizado la sanción si se produce. Ya no se tendrán que devolver la prestación cobrada por los empleados beneficiados, pero sí las cuotas.