

## LOS ERTE se consolidan como INSTRUMENTO para MANTENER EL EMPLEO

■ La prórroga de los ERTE hasta el 31 de mayo es fruto de la negociación y el acuerdo en el ámbito del diálogo social



■ Los sindicatos CCOO y UGT, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y el Gobierno cerraban el 19 de enero el IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo (ASDE IV) para prorrogar los ERTE hasta el 31 de mayo de 2021. Acuerdo que ha sido regulado en el Real Decreto-ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo. **VER AQUÍ**

Como ha subrayado el secretario general de CCOO, Unai Sordo, “los ERTE se han consolidado como la alternativa a los despidos. Sin esta regulación, conseguida tras una ardua y dura negociación, más de un millón de trabajadores y trabajadoras hubieran perdido sus empleos”.



■ **Mari Cruz Vicente**  
Secretaria confederal de Acción Sindical de CCOO

“

Los ERTE siguen demostrando su eficacia frente a la destrucción de empleo. La efectividad de esta medida es fruto de la negociación y el acuerdo en el ámbito del diálogo social y de haber adaptado los distintos acuerdos a las necesidades que han ido surgiendo en cada momento, como consecuencia de la evolución de la pandemia y su incidencia en la actividad económica”

# CLAVES DEL NUEVO ACUERDO

## SE INCORPORAN NOVEDADES QUE MEJORAN EL CONTENIDO DEL ANTERIOR ACUERDO

El **ASDE IV** mantiene, en general, el mismo esquema y los mismos contenidos que el acuerdo anterior, que fue plasmado en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, aunque **incorpora novedades que vienen a mejorar su contenido** en cuestiones importantes a tener en cuenta:

- **Las medidas extraordinarias para la protección de las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos y periódicos** que se repitan en fechas ciertas, recogidas en el artículo 9 del RD-ley 30/2020, **se extienden hasta el 31 de mayo**.

Además, la prestación extraordinaria prevista en dicho precepto para las personas que no fueron incluidas en los ERTE podrá percibirse aún cuando se tenga derecho a otra prestación, pues podrá optarse por la cobertura más favorable.

- **Se modifica, a través de la Disposición final primera, el artículo 25.2 del Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, de manera que no genere ningún tipo de problema a la hora de aplicar las medidas extraordinarias de protección por desempleo.

Queda claramente recogido que las personas afectadas por los ERTE tendrán **derecho a la prestación contributiva por desempleo aún cuando carezcan del periodo de cotización mínimo** necesario, siempre que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de efectos del expediente temporal de regulación de empleo. Con ello se evitan los problemas de interpretación que se habían producido tras el RD-ley 30/2020.

- Este acuerdo **añade tres nuevos sectores que pueden acogerse a ERTE en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAES** (campings y aparcamientos de caravanas, puestos de alquiler de medios de navegación y actividades de mantenimiento físico) **y elimina otros tres** (fabricación de alfombras, estirado en frío y fabricación de instrumentos musicales), manteniendo un total de 47 sectores, teniendo en cuenta los que se habilitaron en el Real Decreto-Ley 35/2020 de 22 de diciembre.

Esto se justifica porque son sectores que no han recuperado el 70% de su actividad y han tenido más de un 15% de personas trabajadoras en ERTE.

- **Se reconoce la posibilidad de pasar de una situación de ERTE por impedimento a una de limitación y viceversa**, como consecuencia de las decisiones o restricciones sanitarias adoptadas por las autoridades competentes, y no requerirá la tramitación de un nuevo expediente de regulación temporal de empleo.

**Se aplicarán en cada momento las exoneraciones correspondientes, y las empresas deberán comunicar el cambio a la autoridad laboral correspondiente y a la representación legal de las personas trabajadoras.**



“ El acuerdo consolida los ERTE como instrumento fundamental para evitar la destrucción de empleo y el cierre de empresas, y da certidumbre a la sociedad ante una situación de crisis sanitaria, social y económica sin precedentes hasta que se supere esta pandemia”

## SE MANTIENEN LOS COMPROMISOS PARA SALVAGUARDAR EL EMPLEO Y LAS PRESTACIONES EXTRAORDINARIAS POR DESEMPLEO



● El compromiso de mantenimiento del empleo se mantiene intacto, en los mismos términos recogidos en el art. 5 del RD-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

Las empresas que, conforme a lo previsto en este Real Decreto-ley, reciban exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social quedan comprometidas a un nuevo periodo de 6 meses de salvaguarda del empleo, cuyo contenido, requisitos y cómputo se efectuarán en los términos establecidos en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y en el artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020.

Si la empresa estuviese afectada por un compromiso de mantenimiento del empleo previamente adquirido, el inicio del nuevo periodo previsto se producirá cuando aquel hubiese terminado.

Por lo tanto, la cláusula de salvaguarda vuelve a desplegar todo su contenido, lo que implica que las empresas, una vez cumplidos los periodos de seis meses de salvaguarda de empleo a los que resultasen obligadas según lo previsto en las normas citadas, se comprometen en virtud de la nueva regulación al mantenimiento del empleo durante otro nuevo periodo de 6 meses de duración, cuyo cómputo se inicia una vez finalizados los anteriores en su integridad.

“ Las empresas se comprometen al mantenimiento del empleo durante otro nuevo periodo de 6 meses de duración, cuyo cómputo se iniciará una vez finalizados los anteriores en su integridad”

● Las personas trabajadoras afectadas por ERTE seguirán obteniendo una prestación del 70% de su base reguladora, aunque se haya consumido 180 días de prestación. También se mantiene la prestación extraordinaria para las personas con contratos fijos discontinuos o de trabajos fijos y periódicos.

El contador de consumo en la prestación se mantiene a cero hasta 1 de enero de 2022 en los términos del Real Decreto 30/2020. Asimismo, se conserva el acceso al reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, aunque se carezca del periodo de cotización mínimo necesario.

● Se mantiene el veto al reparto de beneficios, así como a la operativa en paraísos fiscales.

● Se mantienen las limitaciones a las horas extras, a la externalización de la actividad y a las nuevas contrataciones.

● Las medidas extraordinarias de protección del empleo se siguen manteniendo. Por ello, no serán causa justificativa de despido ni de extinción del contrato las causas de fuerza mayor o las económicas, técnicas, organizativas o de producción originadas por la COVID-19, así como la suspensión del cómputo de los contratos temporales, de acuerdo con lo recogido en el RD-ley 9/2020, de 27 de marzo.

● Las exoneraciones a las empresas de la cuota empresarial a la Seguridad Social se mantiene en los mismos términos que se recogieron en el ASDE III y en el RD-ley 30/2020.