**El Gobierno propone ampliar los ERTEs y la prohibición de despidos hasta el 30 de septiembre**

El plan que el Ejecutivo ha presentado a los agentes sociales también prevé recortar la exención de cuotas por parte de las empresas, que se situarán entre el 15% y el 60%, por los empleados que vuelvan a la actividad.

El Gobierno ha trasladado a los agentes sociales un borrador de Real Decreto-ley en el que plantea extender los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs) vinculados al coronavirus hasta que persistan las restricciones a la actividad y, en todo caso, **hasta el 30 de septiembre.**El borrador, que podría ver la luz en el Consejo de Ministros de este martes, respondea las demandas sindicales y empresariales de alargarlos hasta el 31 de diciembre. De momento, la regulación de estos ERTEs asociados a la Covid-19 está vigente hasta el 30 de junio.

Asimismo, según este borrador, el Ejecutivo mantendrá también hasta el 30 de septiembre la "prohibición" que estableció [al despido por causas objetivas](https://www.publico.es/politica/emergencia-coronavirus-gobierno-prohibe-despidos-crisis-coronavirus.html), lo que en la práctica supone encarecer la indemnización a 33 días por año trabajado, frente a los 20 de los despidos procedentes. Al mismo tiempo, se propone mantener también hasta el 30 de septiembre la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, lo que supone de facto **prorrogar estos contratos, aunque el empresario quisiera rescindirlos.**

En lo que respecta a los ERTEs, el texto del Gobierno establece que los ERTEs de fuerza mayor derivados de la Covid-19 mantendrán su vigencia mientras existan restricciones que impidan o limiten la plena actividad de las empresas, englobando entre dichas restricciones las limitaciones a la movilidad, aforos y equivalentes y las medidas de prevención y contención sanitaria vinculadas al coronavirus. En todo caso, se precisa que la vigencia de estos ERTEs finalizará el 30 de septiembre.

[**Los trabajadores en ERTE, ¿cobrarán la paga extra en verano y Navidad?**](https://www.publico.es/economia/trabajadores-erte-cobraran-paga-extra-verano-navidad.html)

De acuerdo con el borrador del Ejecutivo, las empresas y entidades afectadas por los ERTEs deberán proceder a reincorporar a los trabajadores, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada,** y no podrán efectuarse horas extraordinarias ni concertarse nuevas contrataciones si la empresa tiene algún trabajador en el ERTE. "Dichas acciones podrán constituir infracciones en el ámbito social, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social", señala el Gobierno.

El texto contempla que las prestaciones por desempleo asociadas a los ERTEs (que se conceden sin necesidad de cumplir el periodo de carencia) se mantendrán también hasta el 30 de septiembre.

La regulación que se dio a mediados de marzo a los ERTEs establece una exoneración de cotizaciones del 75% para las empresas que a 29 de febrero de este año tuvieran más de 50 trabajadores en alta en la Seguridad Social y del 100% para las que tuvieran menos de 50 trabajadores. Dichas exoneraciones se mantuvieron en mayo y junio y se establecieron otros porcentajes de exenciones en el caso de ERTEs parciales, es decir, para aquellos casos en los que se fueran incorporando trabajadores a medida que las empresas recuperaran actividad.

[**Los empresarios piden mantener los ERTEs en un gran pacto para reactivar la economía tras la Covid-19**](https://www.publico.es/politica/empresarios-piden-mantener-ertes-gran-pacto-reactivar-economia-covid-19.html)

En concreto, se fijaron exenciones en la cuota empresarial de entre el 45% y el 85% por los trabajadores afectados por un ERTE que se reincorporaran a su puesto de trabajo en mayo y junio. **Ahora, para el periodo julio-septiembre, estos porcentajes se rebajan.**

Así, en el caso de los trabajadores que vuelvan a la actividad a partir del 1 de julio, la empresa se beneficiará de una exención de la cuota empresarial por dichos trabajadores **del 60% en julio y del 50% en agosto y del 40% en septiembre**en el supuesto de que a 29 de febrero de este año su plantilla fuera inferior a 50 trabajadores. Si contaba con más de 50 trabajadores a dicha fecha, la exención alcanzará**el 35% en julio, el 25% en agosto y el 15% en septiembre.**

En el caso de los trabajadores que continúen con sus contratos suspendidos desde el 1 de julio, es decir, que sigan en el ERTE, el borrador del Gobierno establece que la exención empresarial será **del 35% en julio, del 25% en agosto y del 15% en septiembre** para las que tengan menos de 50 empleados. Si tienen más de 50, la exoneración será **del 20% en julio, del 10% en agosto y del 5% en septiembre.**En este caso, la exención se aplicará al abono de la aportación empresarial y a las cuotas por recaudación conjunta.

[**Un 40% de los jóvenes en ERTE corre el riesgo de perder su empleo**](https://ctxt.es/es/20200601/Firmas/32557/observatorio-coronavirus-crisis-economica-paro-jovenes-ertes.htm)

También estos porcentajes son menores a los que se fijaron en si día para los meses de mayo y junio (de entre el 30% y el 60%, dependiendo del número de trabajadores de la empresa a 29 de febrero de 2020).

A los ERTEs por causas organizativas, económicas, técnicas o de producción que se inicien tras la entrada en vigor del nuevo decreto les serán de aplicación las características especiales**establecidas en la regulación del 17 de marzo.** Se permitirá además que estos últimos se tramiten mientras estén vigente un ERTE de fuerza mayor.

**Prórroga del plan 'Mecuida'**

En el borrador del decreto, el Gobierno también prorroga hasta el 30 de septiembre el **plan 'Mecuida',** por el que los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad tendrán derecho a adaptar su jornada y/o a reducirla cuando concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria de la Covid-19.

[**¿Qué les pasará a los trabajadores que sufran un ERE después de pasar por un ERTE?**](https://www.publico.es/economia/les-pasara-trabajadores-sufran-ere-despues-pasar-erte.html)

Se entiende que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando es necesaria **la presencia del trabajador** para el cuidado personal y directo de dichos familiares como consecuencia directa del coronavirus, y si persiste el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza, entre otras.

El derecho a la adaptación de la jornada puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo. Así, puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

El texto mandata al Gobierno y los agentes sociales a **constituir una mesa de negociación**con el objetivo de alcanzar un acuerdo que incorpore medidas tendentes a la recuperación, durante el año 2022, del nivel de empleo previo a la crisis derivada de la Covid-19.

[**Si se despide a un trabajador que haya estado en ERTE, ¿cómo serán su paro y su indemnización?**](https://www.publico.es/economia/crisis-coronavirus-despide-trabajador-haya-erte-seran-paro-indemnizacion.html)

Este borrador será discutido durante la **reunión de la Comisión Tripartita** que analiza la evolución de los ERTEs y en la que están presentes sindicatos, empresarios y Gobierno, por lo que podrían modificarse algunos de sus términos en aras a la búsqueda de un acuerdo que intente contentar a todas las partes.