**ASÍ QUEDAN LAS EXONERACIONES A LAS EMPRESAS Y LAS PRESTACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LOS ERTE DEL VERANO**

El ritmo de salidas de los expedientes de regulación se acelera: más de **1,4 millones** de personas han vuelto al trabajo

El acuerdo entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos para ampliar los ERTE hasta el 30 de septiembre tiene un objetivo prioritario: abandonar poco a poco este esquema de protección para reanudar la actividad económica. Y es que, como destacó la ministra portavoz, la extensión de los expedientes debe servir para «reactivar con más contundencia» la vuelta al trabajo y el crecimiento económico.

Para los afectados -quedan **1,9 millones** de trabajadores en ERTE después de que ya hayan salido de esta situación 1,4 millones en mes y medio-, la prórroga no introduce cambios con respecto a la situación actual. Pero las empresas sí deberán recalcular las cuotas a la Seguridad Social, porque se modifican las bonificaciones de las que disfrutaban hasta ahora. Así quedan los expedientes de regulación temporal de empleo para el verano.

**¿Qué cotizaciones se pagan?**

En este punto reside el verdadero cambio a partir del 1 de julio. A las empresas que mantengan a todos sus trabajadores en el ERTE (lo que hasta ahora era fuerza mayor total y a partir de ahora un expediente «de transición) se les aplicará una exención en las cotizaciones empresariales del **70 %** en julio, del **60** en agosto y del **35** en septiembre (**50**, **40** y **25** %, respectivamente, para las que tengan más de 50 empleados).

Por otra parte, si una empresa en activo se ve obligada a cerrar por un rebrote tendría una exención del **80 %** (**60 %** si supera el medio centenar de trabajadores). En los ERTE de fuerza mayor parcial y los de causas objetivas, las exoneraciones a las empresas serán del **60 %** por los empleados que hayan vuelto a la actividad y del **35 %** por los que sigan en ERTE (40 y 25 %, respectivamente, en firmas medianas y grandes). De esta forma, los expedientes por causas objetivas pasarían a tener exenciones que antes solo se aplicaban a los de fuerza mayor. El objetivo es facilitar la «transición» a la normalidad si lo permite la actividad.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EXTENSIÓN DE LOS ERTE** | | **Empresas de menos de 50 trabajadores** | | | | **Empresas de 50 o más trabajadores** | | | |
| Junio | Julio | Agosto | Sept. | Junio | Julio | Agosto | Sept. |
| **ERTE total de transición** |  | 100 | 70 | 60 | 35 | 75 | 50 | 40 | 25 |
| **Prórroga de ERTE parcial** | Activados | 70 | 60 | 60 | 60 | 45 | 40 | 40 | 40 |
| Suspendidos | 45 | 35 | 35 | 35 | 30 | 25 | 25 | 25 |
| **Por nuevas restricciones** | Activados | 60 | 60 | 60 | 60 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| Suspendidos | 80 | 80 | 80 | 80 | 60 | 60 | 60 | 60 |

**¿Puede haber despidos?**

El decreto no prohíbe legalmente los despidos: establece la obligación de mantener el empleo durante 6 meses tras el ERTE.

En la práctica, la compañía puede despedir, aunque se verá obligada a hacerlo con la indemnización máxima de 33 días por año, así como a devolver a la Seguridad Social las cotizaciones que se ha ahorrado.

También se mantiene la suspensión de los contratos temporales, incluidos formativos, de relevo e interinidad. En la práctica, se prorrogan hasta el 30 de septiembre.

**¿Cambian las prestaciones?**

No. Los trabajadores incluidos en los ERTE (totales o de reducción) seguirán cobrando el paro como hasta ahora: una cuantía que alcanza hasta el 70 % de la base reguladora.

Para acceder a esa prestación, el SEPE no tendrá en cuenta si el trabajador ha cumplido con el tiempo cotizado exigido de forma ordinaria.

Tampoco se le descontará al trabajador el tiempo de paro consumido mientras esté en ERTE (sigue el contador a cero).

Estas condiciones se extienden hasta el 31 de diciembre para los trabajadores fijos discontinuos. Eso sí, a día de hoy, aún quedan decenas de miles de afectados sin percibir su correspondiente prestación.