

El Gobierno descarta dejar exenta en el IRPF la prestación de paro de los ERTE

Los trabajadores afectados se enfrentan a pagos de hasta mil euros el año que viene

G. LEMOS

REDACCIÓN / LA VOZ

El Gobierno descarta de plano cualquier cambio fiscal para que los trabajadores en ERTE eviten el golpe que, casi con total seguridad, sufrirán en la próxima declaración de la renta. Lo dejó claro ayer la ministra de Hacienda, María Jesús Montero, que al término del Consejo de Ministros que aprobó la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo hasta el 30 de septiembre, subrayó que las prestaciones de desempleo que cobran los afectados por un ERTE son ingresos y como tal deben declararse. «No hay ninguna perspectiva de cambiar nada en esta materia», zanjó.

Rechaza así hacer cualquier excepción con uno de los colectivos más castigados por la crisis del

coronavirus, que cuando tengan que ajustar cuentas con la Agencia Tributaria la próxima primavera se encontrarán, en la mayor parte de los casos, con que la declaración les sale a pagar, y seguramente una cantidad abultada.

La razón es que la retención que les practica el SEPE en la prestación de paro suele ser muy inferior a la que soportan en sus empresas. Además, como contarán con dos pagadores durante el año, el límite para no tener que presentar la declaración se reduce de 22.000 euros anuales a solo 14.000, lo que obligará a la mayor parte de los afectados a liquidar la deuda con el fisco.

Aunque el resultado a ingresar en la declaración dependerá del salario de cada trabajador, el tiempo que ha estado en ERTE y muchas otras circunstancias per-

sonales, en muchos casos el importe a pagar puede superar con creces los mil euros, el equivalente a una de las mensualidades que cobren ahora mientras dure el ERTE.

Frente a las peticiones llegadas de algunos colectivos, como el sindicato CSIF, que piden que no se obligue a declarar a los afectados por expedientes de regulación de empleo que ingresen menos de 22.000 euros este año (como si tuviesen solo un pagador), Montero defendió el sistema actual y abogó por que estos trabajadores deben «contribuir de manera homogénea y justa», al igual que lo hacen el resto de los asalariados por sus ingresos. Destacó que si no fuese así se pondrían en riesgo los cimientos del Estado del bienestar: «Es como una pescadilla que se muerde la cola, si no

tenemos una fiscalidad amplia, progresiva y justa no podríamos seguir dando prestaciones a trabajadores y autónomos en situaciones de vulnerabilidad».

Rebaja fiscal en Italia

Frente a la postura del Gobierno español, en Italia el Ejecutivo anunció ayer una rebaja en el impuesto sobre la renta para casi 16 millones de ciudadanos, por un importe global de 7.000 millones de euros. Se beneficiarán de la medida aquellos que cobren menos de 40.000 euros al año. En el caso de que los ingresos no rebasen los 28.000 euros, se garantiza una rebaja de cien euros mensuales, con la intención de incentivar el consumo y espolear la recuperación de la economía, la más castigada por la pandemia junto a la española.

ANÁLISIS

OTROS EFECTOS DEL ERTE

Vacaciones más cortas y un recorte en las pagas extras

El de Hacienda no es el único golpe que sufrirán los trabajadores afectados por un ERTE, que además de la pérdida de poder adquisitivo por la caída de sus ingresos mensuales soportarán un recorte en sus vacaciones y una reducción en las pagas extras.

En el caso de las vacaciones, hay que distinguir entre los ERTE de reducción de jornada y los de suspensión de contrato. En estos últimos, mientras el empleado esté sin trabajar no genera derecho a vacaciones. De esta forma, en caso de estar tres meses en el paro, perderá una cuarta parte del descanso anual que le corresponda. Así, cuando se reincorpore a la actividad podrá disfrutar de las vacaciones que le correspondan, que serán más cortas que en un año normal. Eso sí, dure lo que dure ese asueto, cobrará íntegro su salario durante el mismo.

Muy distinto es el escenario en el caso de que el ERTE sea por reducción de jornada. Si un asalariado, pongamos como ejemplo, sufre un recorte del 50 % en su tiempo de trabajo (y en su nómina), seguirá devengando derecho a vacaciones. De esta forma, le corresponderán los mismos días libres que si no hubiese estado en el ajuste. Lo que varía en este caso es que cuando disfrute de las vacaciones su sueldo será inferior al que hubiera recibido en años anteriores, ya que se ajustará de forma proporcional a la reducción sufrida.

En cualquier caso, como recuerda Catarina Capeáns, socia responsable del departamento laboral de Vento Abogados y Asesores, hay empresas que pactan con los trabajadores una mejora en el capítulo de las vacaciones durante la negociación del expediente de regulación temporal de empleo, respetando el tiempo de descanso anual habitual.

En el caso de las pagas extras, estas también se recortarán en función de la duración del ERTE. Si este es de suspensión, durante el tiempo que dure el ajuste los trabajadores no generarán derecho a la nómina extraordinaria, aunque esta generalmente se devenga con carácter anual. De esta forma, si al trabajador le correspondía cobrarla en junio y lleva tres meses en ERTE, como el período de cálculo de la extra comprende doce meses, el importe de la misma se reducirá en un 25 %.

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	45	40	40	40
	Suspendidos	45	35	35	30	25	25	25
Por nuevas restricciones	Activados	60	60	60	40	40	40	40
	Suspendidos	80	80	80	60	60	60	60

Autónomos que a 30 de junio cobran la prestación extraordinaria y recuperan la actividad

Exención de cotización: Julio 100 % (290 € o más) | Agosto 50 % (145 € o más) | Septiembre 25 % (75 € o más)

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

LA VOZ

El rescate de trabajadores se acelera: 1,4 millones ya han vuelto a la actividad en el último mes y medio

J. M. C. MADRID / COLPIA

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 ayer 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 tem-

poral 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 del miércoles 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 tendrá 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.

¿Puede haber despidos?

El decreto no prohíbe legalmente los despidos: establece la obligación de mantener el empleo durante seis 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 forma-

tivos, 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.