

Así es la reforma de los ERTE: tendrán prioridad frente al despido colectivo

LA REFORMA DE LOS ERTE/ Trabajo mantendrá la prohibición a las empresas de despedir a cambio de las ayudas públicas. Los expedientes se financiarán con excedentes de cotizaciones y los fondos europeos.

M. Valverde, Madrid

El Gobierno quiere que las empresas den prioridad al Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) frente al despido colectivo de trabajadores en un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Por esta razón, el Ministerio de Trabajo y Economía Social exigirá a las empresas que razonen detalladamente las causas por las que prescindan de los empleados.

“La empresa debe motivar suficientemente la extinción [de los contratos] por causas objetivas: económicas, tecnológicas, organizativas y de producción”. Y, en segundo lugar, el empresario debe explicar a la autoridad laboral “por qué es inviable [el ERTE] para resolver de modo proporcionado y razonable la situación en la que se encuentra la empresa”.

La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, pone todas estas condiciones a las empresas para que puedan acogerse en el futuro a los nuevos ERTE. A partir de ahora se llamarán Mecanismo de Sostenibilidad del Empleo (MSE) y tendrán una intervención importante de la administración para prevenir un eventual fraude, o dolo, de la empresa en su utilización.



Yolanda Díaz, vicepresidenta Tercera y ministra de Trabajo y Economía Social.

De alguna manera restaura la autoridad previa de la administración para proceder al ERTE y, en su defecto, al ERE. Como en los actuales expedientes, que han servido para defender empresas y empleos frente al coronavirus, las empresas acogidas a

este mecanismo no podrán despedir a los trabajadores. Si no hay acuerdo con los sindicatos en el plazo de siete días, la autoridad laboral tendrá otros quince para aprobar o rechazar el ERTE. Además, si aprecia fraude, dolo, coacción o abuso de derecho por la em-

La empresa con beneficios que despiden a empleados mayores también pagará los ERTE

Trabajo llevará a la empresa a los tribunales si aprecia fraude, dolo o abuso en el expediente

presa, la Inspección podrá enviar el expediente a la Justicia. Por lo tanto, las empresas perderán las ayudas si despiden a los trabajadores o cometen fraude o delito en el expediente.

Financiación

Otro capítulo interesante de la reforma de los ERTE está en su financiación. Trabajo quiere que las empresas con beneficios, y más de 100 empleados, que despidan a trabajadores mayores de 50 años, contribuyan a financiar los nuevos expedientes.

Es la aplicación de una medida que puso en marcha, en 2011, Valeriano Gómez, el último ministro de Trabajo y Seguridad Social en el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero. Así, Gómez quiso penalizar a las grandes

empresas con beneficios por prejubilar a los trabajadores de mayor edad con cargo a las prestaciones por desempleo y a las pensiones de la Seguridad Social.

La disposición adicional decimosexta de la Ley de Reforma de la Seguridad Social de 2011 obliga a las compañías que retinan estas características a abonar al Tesoro el coste de las prestaciones del desempleo de los trabajadores mayores de 50 años que salgan de la empresa en los despidos colectivos.

Otra vía de financiación de los ERTE serán los excedentes de cotización por desempleo, cuando sea el caso, y los fondos europeos destinados especialmente para apoyar estos expedientes, conocidos como SURE, y los de Transformación y Resistencia. El Gobierno también tiene previsto acudir a la financiación del futuro seguro o reaseguro de desempleo que la Unión Europea está estudiando crear para este fin.

Hay que recordar que, actualmente, los ERTE y las ayudas a los autónomos puestas en marcha por la crisis económica provocada por el coronavirus tendrán un coste aproximado de 30.000 millones de euros hasta el próximo 30 de septiembre.

CEOE: La propuesta laboral del Gobierno es “intervencionista y regresiva”

La patronal CEOE ha expresado al Gobierno su “oposición frontal” a una reforma del mercado de trabajo que, en su opinión, es “ideológica, intervencionista, regresiva, y desalineada con las necesidades del tejido productivo y de los trabajadores”. Es más, según los empresarios “no pueden servir de base para la negociación” en el diálogo social. Para empezar, los empresarios rechazan las restricciones que plantea el Ministerio de Trabajo y Economía Social en la utilización del contrato temporal. Así, el Gobierno limita a un año la duración máxima de este contrato. Y eso sí lo autoriza el convenio colectivo, porque su duración inicial tiene que ser de seis meses. Trabajo “presume” que el contrato es indefinido, y sólo puede ser temporal por causas productivas u organizativas. La primera se justificará cuando haya un incremento ocasional e imprevista de la actividad y no pueda atenderla con su plantilla habitual. La segunda causa de utilización del contrato temporal será la sustitución de un trabajador con derecho a recobrar el empleo.