

ECONOMÍA Y TRABAJO

Acuerdo para extender los ERTE hasta finales de febrero de 2022

Gobierno, sindicatos y patronales pactan prorrogar un mes más el esquema actual y aplicar el nuevo modelo vinculado a la formación a partir de noviembre

GORKA R. PÉREZ, Madrid
El Gobierno, la patronal y los sindicatos alcanzaron ayer un acuerdo para prorrogar los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) hasta el 28 de febrero de 2022. La fórmula actual de los ERTE por coronavirus se extenderá hasta el 31 de octubre, un mes más del marco regulador vigente —que concluye pasado mañana, día 30— para permitir así que las empresas dispongan de más tiempo para preparar las solicitudes de los nuevos ERTE, que estarán vinculados a la formación y entrarán en vigor el próximo 1 de noviembre. Las patronales CEOE y Cepyme se habían desmarcado del pacto en un inicio hasta conocer la valoración de sus órganos internos, que han secundado finalmente las líneas maestras contempladas en el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo.

Los sindicatos entendían que la alteración en las condiciones de este mecanismo de protección podía provocar un retraso en el reconocimiento de las solicitudes y que los trabajadores amparados en él hasta ese momento —253.969 a 15 de septiembre, pero llegaron a ser 3,4 millones en lo peor de la pandemia—, quedasen desprotegidos.

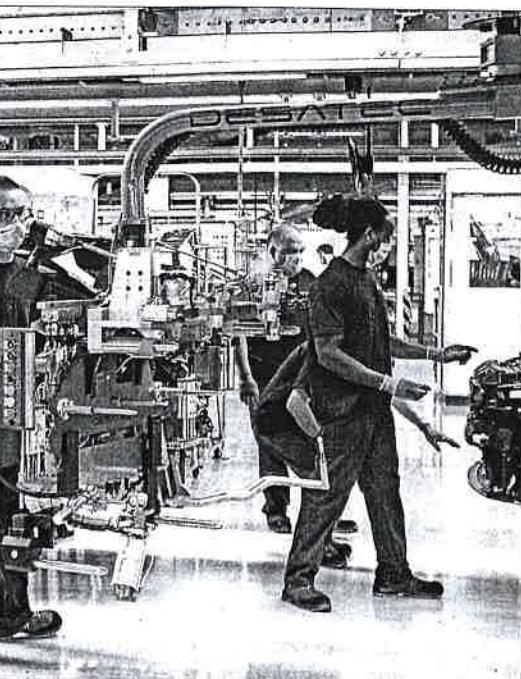
La entrada en vigor de los nuevos ERTE vinculados a la formación se verá retrasada finalmente hasta el 1 de noviembre y deberán ser solicitados por las empresas, puesto que su renovación no se producirá de manera automática. Su extensión final llegará hasta el 28 de febrero de 2022, un mes más de lo que el Gobierno había planteado en un inicio, algo que ha sido bien recibido por los sindicatos.

Ausencias

Fuentes del diálogo social aseguran que la negociación de la prórroga se ha dilatado "demasiado" en el tiempo. De hecho, consideran que las reiteradas ausencias del Ministerio de Seguridad Social en los últimos encuentros han sido la causa principal de que no se haya alcanzando un acuerdo hasta tan solo tres días antes de que concluyera el plazo actual.

Con este movimiento, el acuerdo podrá ser refrendado hoy en el último Consejo de Ministros del mes, y no será necesario llevar a cabo ninguna convocatoria extraordinaria como ocurrió con el anterior acuerdo.

Durante toda la negociación tan solo las patronales se han mostrado contrarias a la línea argumental fijada por Seguridad Social: que las futuras exenciones permanecerán vinculadas a los planes de formación. Según el ministro del ramo, José Luis Escrivá, más de un tercio de los trabajadores ahora en ERTE no se reincorporarán a su puesto. De ahí que sean necesarios planes de forma-



Operarios en la planta de Seat en Martorell (Barcelona), en septiembre de 2020. / DAVID RAMOS (GETTY)

Díaz: "Es difícil exigir formación a empresas pequeñas"

El presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, avanzó ayer que el nuevo modelo de ERTE deberá sentar las bases del modelo de protección laboral como alternativa al despido y potenciar la formación de los trabajadores cuando pase la pandemia. "Ya no estamos en una fase de hibernación de la economía, sino en una fase de recuperación muy poderosa", enfatizó Sánchez en Santander.

En cuanto a la extensión de la prórroga, fue la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, quien

claró que irá más allá de final de año. "Soy clara, los ERTE se van a prorrogar más allá de diciembre, hasta el 31 de enero, por tanto, tranquilidad, las empresas y los trabajadores pueden estar tranquilos", defendió. Finalmente los ERTE se extenderán hasta finales de febrero.

Por lo que se refiere a la necesidad de que las empresas presenten un plan de formación para obtener beneficios en las exoneraciones, la también vicepresidenta dejó fuera de

este requisito a las micropymes (menos de 10 trabajadores). "Es muy difícil en un tejido empresarial de pequeños autónomos, de pequeños profesionales, de pequeñas empresas de uno o dos trabajadores, exigirles que despleguemos la formación", dijo Díaz.

El diseño de los nuevos ERTE ha provocado que algunas empresas hayan reaccionado modificando sus peticiones y dirigiéndolas hacia los ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, organizativas y de producción). Es el caso de las compañías aéreas Iberia, Air Europa y Vueling, cuyos planes de suspensión temporal podrían repercutir sobre más de 19.000 trabajadores.

ción que permitan su reacondicionamiento en el mercado laboral.

En un encuentro extraordinario organizado el domingo se debatieron algunos de los detalles que estaban pendientes de valoración. El Ejecutivo ha ofrecido finalmente, dentro de los ERTE de limitación de actividad, exenciones del 40% para empresas de más de 10 trabajadores que no les ofrecen formación y del 80% si imparten acciones formativas. Para las empresas más pequeñas, de menos de 10 trabajadores, estas exoneraciones alcanzarán el 50% sin formación y el 80% con formación. En los ERTE de impedimento de actividad, las exoneraciones para todas las empresas serán siempre del 100%.

La propuesta del Gobierno es que, para poder acogerse a las exenciones en sus cuotas, las empresas que tienen entre 10 y 49 empleados dediquen un mínimo de 30 horas a acciones formativas. Para que tienen 50 o más empleados ese requisito se eleva hasta las 40 horas.

Fuentes sindicales aseguran que el montante de la prestación seguirá siendo del 70% durante toda la vigencia del acuerdo, y que se mantienen las condiciones para acceder a ella, incluso para quienes no tengan el tiempo requerido cotizado. Siguen igualmente presentes la obligación del mantenimiento del empleo, la prohibición de realizar horas extras, las nuevas contratas o sub-

contratas y la prohibición del reparto de dividendos.

El Gobierno ha pactado además con los interlocutores sociales la puesta en marcha de unos ERTE específicos para las empresas afectadas en Canarias por la erupción en la isla de La Palma. Los trabajadores tendrán protección y las empresas se beneficiarán de exoneraciones de hasta el 100% de las cotizaciones en el caso de ver totalmente impeditida su actividad y de hasta el 90% en el caso de limitación de la actividad.

Como novedad, el silencio administrativo, esto es, la ausencia de respuesta por parte de la Administración a la solicitud de un ERTE, será considerada como que esta ha sido aceptada.

Un empleado readmitido puede ser despedido sin reincorporarse

Á. S., Madrid

El Tribunal Supremo ha dictaminado que no es obligatoria la reincorporación de un trabajador despedido de forma improcedente para que este pueda volver a ser despedido por su empresa, esta vez de forma legal. El alto tribunal considera que, una vez corregidos los defectos de un despido nulo, no es necesario que el empleado haya retomado su actividad en la compañía para que esta prescinda de sus servicios.

El caso se remonta al 6 de junio de 2017, cuando un juzgado de Orense declaró improcedente el despido de un trabajador de Industrias Químicas Gallegas por defectos de forma. En cumplimiento de la sentencia, la firma readmitió al trabajador el 15 de junio, pero un día después, tras subsanar los errores, volvió a despedirlo. El empleado acudió a los tribunales, y en enero de 2018, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia le dio la razón y obligó a la empresa a indemnizarle.

La firma química llevó entonces el caso al Tribunal Supremo, que en una sentencia del pasado 7 de septiembre ha dado la razón a la empresa. Invocando un fallo del Tribunal Superior de Justicia Castilla y León de 2011, el Supremo confirma que el segundo despido fue procedente, y señala que la empresa puede tomar esa decisión incluso si el trabajador no ha llegado a prestar ningún servicio. "La relación laboral se recomponen con la opción por la readmisión, pero puede ser nuevamente declarada resuelta por el empresario mediante un nuevo despido en el que se subsanen los defectos formales que dieron lugar a la nulidad del anterior", explica.

Las faltas no prescriben

El Supremo señala además que el final de la relación laboral se puede llevar a cabo una vez que el trabajador despedido de forma improcedente ha sido readmitido por la empresa, pero "sin que sea necesario que se produzca, previamente, una efectiva prestación de servicios". Esto es, no es necesario siquiera que vuelva a pisar la oficina para que exista un nuevo despido, este sí, legal.

La decisión concede a las empresas una segunda oportunidad para efectuar el despido rápidamente, dado que el Supremo afirma que no existe "la prohibición de despedir por las mismas causas invocadas en el primer despido", pues "en el despido objetivo no opera la prescripción de las faltas aplicable a los despidos disciplinarios y porque pueden producirse variaciones en la situación económica de la empresa justificadoras del segundo despido".