



Las empresas podrán sacar poco a poco a sus empleados de un Erte

El Gobierno aclara la sanción por despedir hasta seis meses después del expediente

Juan Ferrari MADRID.

Las empresas que estuvieran aplicando expedientes de regulación temporal de empleo (Erte) pondrán renunciar a estos progresivamente para parte o toda la plantilla y "facilitar su tránsito" hacia las reducciones de jornada, "que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora". Así lo ha explicado el Ministerio de Trabajo en un criterio publicado este viernes sobre la aplicación de las medidas de suspensión y reducción de jornada, al que tuvo acceso EP.

Concretamente, explica que esto podrá hacerse de forma progresiva, conforme vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor. Lo que significa que el Erte de fuerza mayor puede seguir funcionando legalmente, mientras que se van incorporando de forma paulatina trabajadores a sus actividades. Esta autorización fue aprobada por el RDL del pasado 21 de abril, tal y como comentó este periódico en su edición de ayer, pero ante las dudas Trabajo ha optado por sacar este "criterio" aclaratorio.

De hecho, el documento que remitió el jueves el Gobierno a los agentes sociales sobre la renovación de este instrumento legal, cuando finalice el estado de alarma, especifica que los Ertos de fuerza mayor seguirán prorrogados hasta una fecha por determinar, y los únicos requisitos que se exigen es que la empresa comunique a la autoridad labo-



Yolanda Díaz, ministra de Trabajo y Economía Social. ALBERTO MARTÍN

Prohibido el dividendo en dos años

Por otro lado, el borrador de negociación remitido el jueves a empresarios y sindicatos para negociar el futuro de los Ertos establece que las empresas que se acojan a los mecanismos que se establezcan y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán tener su sede en "territorios considerados paraísos fiscales conforme a la normativa vigente, ni repartir dividendos", ni durante el ejercicio fiscal en el que esté activo el Erte ni en el plazo de un año tras su finalización.

ral la eventual renuncia cuando "todas las personas vuelvan al trabajo en jornada ordinaria". Y matiza que se deberá comunicar al Sepe de la renuncia y de las variaciones que "supongan afección o desafección, sea total o parcial (de suspensión a reducción, incluida)".

Este mismo documento, al que ha tenido acceso eE, ha despertado en el empresariado preocupación, por la intención del Gobierno

de mantener la prohibición de despedir en un periodo de seis meses después de que haya concluido el Erte. El documento que remitió el Gobierno a los agentes sociales sobre la renovación de este instrumento legal cuando finalice el estado de alarma, determina en qué consistirán las sanciones en las que incurrirán aquellas empresas que habiéndose beneficiado de un Erte despidan a algún trabajador en los siguientes seis meses tras la finalización del expediente.

El documento -al que ha tenido acceso elEconomista- determina que un próximo Real Decreto Ley, que quiere aprobar el próximo martes como se recoge en el propio documento, aclarará la Disposición Adicional sexta del RDL 8/202 que estableció la exigencia de no despedir en un plazo de seis meses.

Una de las principales aclaraciones son las sanciones que recibirán las empresas que incumplan dicho precepto. Así, deberán devolver la totalidad de las cuotas, "con independencia del número de personas afectadas por la extinción o despido". Lo que significa que una empresa de, pongamos un millar de empleados, que se hubiese acogido a un Erte, si despide a un solo trabajador deberá devolver la totalidad de las cuotas del millar de empleados acogidos al expediente. Además, tendrá que devolver "una cantidad equivalente a la cuantía de la prestación percibida por las personas trabajadoras durante el expediente de regulación temporal de empleo".

El borrador aclara que, en el caso de contratos temporales, no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio. Igualmente, cuando se trate de un despido disciplinario declarado como procedente.