

Fruto del diálogo social

El Gobierno acorta la prohibición de despedir durante seis meses para los nuevos ERTE

El BOE publicó el sábado el decreto que prorroga los ajustes laborales

La orden mantiene prohibidos los despidos objetivos por Covid-19

RAQUEL PASCUAL
MADRID

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó este fin de semana el Real Decreto-ley 24/2020 de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial que recoge, entre otras cosas, las nuevas condiciones para extender los Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) hasta el 30 de septiembre. Una de las novedades de estas nuevas condiciones -que han sido pactadas entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos- que a pesar de que se mantiene la obligación para las empresas de no despedir durante los seis meses tras el fin de los efectos del ajuste, dicho compromiso de salvaguarda del empleo se acorta para los nuevos ERTE que se soliciten desde el pasado sábado.

Concretamente, el texto publicado en el BOE indica que "para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de seis meses del compromiso de salvaguarda del empleo empezará a computarse desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley".

Por tanto, las empresas que soliciten un ERTE por primera vez en amparo de las nuevas condiciones aprobadas por el Covid-19 tendrán una prohibición de despedir más corta, porque los seis meses empezaron a correr desde su entrada en vigor, en lugar de cuando se produzca la primera reincorporación de un trabajador afectado a su empleo.

Por lo demás, el decreto publicado el sábado mantiene la sanción a las empresas que incumplan este compromiso de empleo, que tendrán que devolver todas las exenciones de cotizaciones sociales de las que se han beneficiado, con

Los despidos colectivos caen un 45% de enero a abril

► **Suben los ERTE.** Los trabajadores afectados por despidos colectivos se redujeron de enero a abril un 45%, hasta los 4.250, mientras que las suspensiones de contrato o reducciones de jornada llegaron a 826.393, una cifra que multiplica por 36 la del mismo periodo del año pasado, pese a solo reflejar los ERTE de ámbito nacional -no están los datos provinciales o los de las autonomías y que la pandemia ha podido retrasar su gestión-. Así, la estadística de regulación de empleo publicada por el Ministerio de Trabajo, recogida por Efe, refleja en parte la forma en la que el mercado laboral ha respondido al Covid, con un gran uso de los ERTE y un ajuste de empleo que, hasta ahora, ha venido fundamentalmente por el fin de contratos temporales.

► **Total afectados.** En total, hasta abril, 830.643 trabajadores se vieron afectados por una medida de ajuste de empleo, lo que supone multiplicar por 27 los del mismo periodo de, que fueron unos 30.700. Al detalle de los procedimientos por los que se vieron afectados, la gran mayoría, 830.643 (99,5%), fue por un ERTE, de los cuales 635.495 (76,5%) estaban en procedimientos por fuerza mayor y 195.148 (23,5%) en expedientes de regulación por causas ETOP. El resto, 4.250, un 0,5% del total, fueron afectados por despidos colectivos. Solo en abril, unos 3,4 millones de trabajadores llegaron a estar en un ERTE.



el recargo y los intereses de demora correspondientes. Pero también conserva todas las excepciones, de casos de disminución de empleo de las plantillas que no serán considerados despidos a efectos de incumplir esta prohibición.

De esta forma, no se considerará incumplido dicho compromiso de mantenimiento del empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por la finalización del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de

contratación.

Asimismo, a la hora de evaluar si la empresa que ha despedido a trabajadores debe devolver las ayudas "se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo", decía ya el texto aprobado en el decreto inicial de 17 de marzo y que sigue vigente con la nueva orden.

Finalmente, tampoco resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores.

Los despidos objetivos
Esta nueva norma para extender los ERTE hasta el final del verano también ha incluido una prórroga de la prohibición, también hasta el 30 de septiembre, de los despidos por fuerza mayor y por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contra-

Un trabajador realiza su tarea en un almacén de madera en la población barcelonesa de Vilanova del Camí. EFE

tos y reducción de jornada previstas para los ERTE por Covid-19. Así, las citadas causas no podrán ser justificativas para la extinción del contrato. Además, se prorroga hasta el último día de septiembre la medida de interrumpir el cómputo de la duración de los contratos temporales que se incluyan en los ERTE vinculados al Covid, de forma que dicho cómputo no se efectúe durante el tiempo en el que el trabajador temporal tiene su empleo suspendido y se reanuda en el momento en se reincorpora a la actividad.

Por otro lado, el decreto publicado en el BOE, que recoge los nuevos esquemas de exoneraciones en el pago de las cotizaciones sociales para las empresas acogidas a un ERTE, desprende que las compañías acogidas a este ajuste laboral no podrán permitir que sus trabajadores realicen horas extras, ni podrán realizar nuevas contrataciones (salvo que se trate de una categoría profesional que no exista en su empresa). También se mantiene la imposibilidad de operar en paraísos fiscales o de repartir dividendos.

Se conserva la sanción por no cumplir el compromiso de empleo

Quedan exentas las empresas en riesgo de concurso de acreedores