

LA LETRA PEQUEÑA DEL ÚLTIMO DECRETO DEL GOBIERNO

Prórroga hasta 2024 de la prohibición de despedir por los costes energéticos

PRÓRROGA DE LAS MEDIDAS POR LA GUERRA DE UCRANIA/ Las empresas con ayudas públicas no podrán despedir trabajadores hasta el 31 de diciembre argumentando la subida de los costes de la energía.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno ha decidido prorrogar una vez más la prohibición de despedir trabajadores a todas aquellas empresas que se acojan a las ayudas dispuestas por el Ejecutivo comenzando a tomar en marzo de 2022, días después de que comenzase la guerra en febrero. Por lo tanto, según recoge el Real Decreto, publicado ayer en el BOE, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023.

Así se regula en el Real Decreto Ley que aprobó el martes el Consejo de Ministros, y que prorroga la batería de medidas que el Ejecutivo comenzó a tomar en marzo de 2022, días después de que comenzase la guerra en febrero. Por lo tanto, según recoge el Real Decreto, publicado ayer en el BOE, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023.

En este caso, la empresa no podrá esgrimirla como causa económica para hacer un despido o un expediente de regulación de empleo colectivo si, previamente, se ha acogido a las ayudas públicas, para hacer frente al problema. Las empresas tampoco podrán despedir trabajadores cuando hayan hecho una suspensión de empleo o una reducción de la jornada -un ERTE- y hayan recibido fondos públicos. El incumplimiento de estas obligaciones supondrá que la empresa tendrá que devolver todas las ayudas recibidas.

El Gobierno continúa así, para ayudar a las empresas por el encarecimiento de los costes energéticos, una medi-

da que ya puso en marcha durante la pandemia, para facilitar el salvamento de las compañías y de sus puestos de trabajo.

Entonces, y a través de los Expedientes de Reducción Temporal de Empleo (ERTE), el Gobierno pactó con la patronal y los sindicatos cuantiosas bonificaciones empresariales, a cambio de que la compañía garantizase el empleo a los trabajadores con suspensión de empleo o reducción de jornada. Por lo menos, hasta seis meses después de terminado el ERTE. Esta medida permitió la cobertura de hasta 3,4 millones de trabajadores, en los momentos más duros de la pandemia.

Posteriormente, el Gobierno, en la reforma laboral, creó el Mecanismo RED, como un nuevo modelo de ERTE que, a cambio de las ayudas públicas que reciben las empresas en crisis, con bonificaciones de las cotizaciones sociales, no pueden despedir a los trabajadores, hasta seis meses después de terminado el proceso.

En relación al despido también, el Real Decreto Ley, aprobado el martes por el Gobierno, crea nuevas figuras del despido nulo. Todas ellas relacionadas con la maternidad, el cuidado de los hijos y de los familiares. Es despido nulo y, por lo tanto, la empresa tiene la obligación de readmitir al trabajador, en los siguientes casos: durante la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda



Yolanda Díaz, vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, en la precampaña electoral.

con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

También es despido nulo por disfrute del permiso parental o marental, para el cuidado del hijo, la hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que cumpla los ocho años. Este permiso, tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Es un

derecho individual de los trabajadores, y no puede transferirse a ninguna otra persona que no sean el padre o la madre.

El despido también está prohibido por estar de baja debido a enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos. Y, además, está prohibido el despido de las trabajadoras embarazadas, desde el inicio de dicho estado hasta el comienzo del periodo de suspensión del

contrato. Además, la extinción del contrato también será nula en los siguientes casos: cuando el trabajador se ausente una hora diaria de la empresa por nacimiento prematuro de un hijo y que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. En este caso, cabe el pacto con la empresa para suspender el contrato durante un tiempo.

No se puede despedir tampoco a los trabajadores que se reintegran a la empresa al terminar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con

Nuevas figuras del despido nulo para proteger la maternidad y el cuidado de los hijos

Permisos de cinco y cuatro días, con salario, para atención inmediata de familiares

fines de adopción o acogimiento. Siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

También será despido nulo cuando la trabajadora sea víctima de la violencia de género, con el objetivo de garantizar el ejercicio de la tutela judicial efectiva.

Precisamente, y además del permiso de ocho semanas no retribuido, citado más arriba, el Ejecutivo ha creado otro permiso de 5 días, con salario, frente a los dos días de la regulación vigente hasta ahora, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho, así como familiares consanguíneos de la pareja de hecho. Otro permiso nuevo es el de cuatro días retribuidos para la ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge se tienen en cuenta las parejas de hecho.

El Ejecutivo retrasa hasta enero la cotización de las prácticas

El Ministerio de la Seguridad Social ha decidido retrasar desde el 1 de octubre hasta el 1 de enero la obligación de las empresas, universidades y de formación de cotizar por los trabajadores en prácticas. Con ello se beneficia a las universidades, que han sido las que más han protestado por la obligación de cotizar por los estudiantes en prácticas. Por eso dice el Gobierno que "la ampliación temporal de la 'vacatio legis' permitirá, asimismo, facilitar los trabajos técnicos de adaptación de los centros formativos". Además, el Ministerio ha mejorado los derechos de cotización de los estudiantes que hubieran realizado prácticas laborales antes de la entrada en vigor del Real Decreto Ley: ha ampliado de dos a cinco años la consideración como tiempo cotizado de las prácticas realizadas en dicho período.

Prorrogada hasta enero la rebaja del IVA en los alimentos

El Real Decreto-ley de prórroga de las medidas contra la crisis provocada por la guerra de Ucrania, que entrará en vigor mañana, prorroga las rebajas de IVA que llevan operando desde enero. Se trata, de un lado, de la rebaja del tipo superreducido del 4% al 0% en el IVA de los alimentos frescos y de primera necesidad (pan, harina, leche, quesos, huevos, frutas, verduras, hortalizas, legumbres, o cereales) y, de otro, de la reducción del tipo reducido del 10% al 5% en el IVA de pastas y aceites. Aunque el Gobierno habla de la prórroga por seis meses, la letra pequeña del decreto limita la rebaja cierta hasta el 1 de noviembre, condicionando los dos meses restantes del año a que la inflación subyacente (que no recoge precios de energía ni alimentos no elaborados) siga por encima del 5,5%.

El Consejo de Ministros, por cualquier medio electrónico

Por decisión motivada del presidente, "y cuando la naturaleza de la crisis lo exija", el Consejo de Ministros podrá celebrarse por cualquier sistema electrónico, más allá de la videoconferencia o de la audioconferencia. Es decir, también por los teléfonos, los ordenadores o tabletas. Siempre que el Consejo de Ministros esté en España y se acredite la identidad de todos sus miembros. Además, se deberá asegurar la comunicación entre ellos en tiempo real durante la sesión, al disponer los medios necesarios para garantizar el carácter secreto o reservado de sus deliberaciones. Así lo regula el Real Decreto Ley, que publicó ayer el BOE. Lo mismo ocurre con las comisiones delegadas del Ejecutivo y la Comisión de secretarios de Estado y subsecretarios.