

ECONOMÍA / POLÍTICA

El nuevo ERTE fomentará la recolocación de trabajadores de empresas en crisis

LA REFORMA LABORAL/ Las empresas que no recolocen a sus trabajadores dentro de su propio grupo deberán abonar al Fogasa el 50% de la indemnización por despido improcedente que les hubiera correspondido a los empleados afectados.

M.Valverde. Madrid

Las empresas con ERTE de carácter estructural que no recolocen a los trabajadores despedidos dentro de su propio grupo empresarial deberán abonar un peaje al Fondo de Garantía Salarial (Fogasa).

El Gobierno no quiere que se conviertan en una vía masiva de despidos los cambios tecnológicos, organizativos y de producción, con los profundos cambios y de modernización que está desarrollando la economía.

Por esta razón, el Ejecutivo quiere penalizar a las empresas que con los nuevos ERTE no consigan recolocar a sus trabajadores dentro de su propio grupo empresarial. Por lo tanto, en primer lugar, el trabajador deberá aceptar voluntariamente la recolocación en otra empresa distinta del grupo en el que estaba. Y, en segundo lugar, la compañía donde estaba el empleado deberá transferir al Fogasa el 50% de la cuantía del despido improcedente que le hubiera correspondido al trabajador si no hubiera sido recolocado. Es decir, despedido y con derecho a la protección por desempleo. Con las cantidades que por este concepto transfieran las empresas al Fogasa, el Ejecutivo quiere crear un fondo para financiar los procesos de recolocación de los trabajadores despedidos.

En su caso, el trabajador suscribirá un nuevo contrato de trabajo con su nueva empresa, sin antigüedad, y con las nuevas condiciones laborales. Así se recoge en la nueva propuesta de reforma laboral que el Gobierno discutirá hoy con los empresarios y los trabajadores, y a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN. En realidad, esta forma de regular la reestructuración de empresas en crisis ya no se llamarán ERTE, sino mecanismo RED de flexibilización y estabilización del empleo.

En todo caso, el Gobierno intenta no dejar ningún cabo sin atar en la protección del trabajador. Por lo tanto, en el caso de que el empleado fuese despedido por la empresa receptora y por causas no atribuibles a él mismo, el Fogasa hará lo siguiente: le abonará una indemnización equiva-



La ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

Calviño toma el mando de la reforma laboral

La regulación del nuevo mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo, que sustituye a los actuales ERTE, es uno de los ejemplos donde más se nota la mano de la vicepresidenta Primera de Economía, Nadia Calviño, tras su último enfrentamiento con la vicepresidenta Segunda de Trabajo, Yolanda Díaz. La aplicación del Mecanismo sobre una empresa en crisis requerirá la autorización del Consejo de Ministros, previa

aceptación de la Comisión Delegada para Asuntos Económicos, que preside Calviño. Y además, la propuesta que el Gobierno ha presentado a la patronal y a los sindicatos regula que el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital "podrá establecer parámetros objetivos, a partir de un análisis de un conjunto de amplios indicadores que determinen una presunción de las causas de activación del

Mecanismo". En román paladino, esto significa que, en última instancia, será Economía el departamento que establezca que si la empresa que ha pedido entrar en el sistema de protección reúne las condiciones necesarias para ello. En todo caso, una empresa afectada por una crisis podrá aplicarse el nuevo mecanismo RED por causas estructurales –tecnológicas, organizativas, de producción– y sus

derivados, durante un periodo máximo de dos años. En principio, el tiempo máximo de regulación del empleo con este sistema es de un año, pero la empresa afectada podrá solicitar dos prórrogas de seis meses cada una, mediante una nueva solicitud ante la administración laboral. Bien es verdad que esta solicitud debe ir acompañada de un periodo de consultas, de como máximo siete días, con la representación de los trabajadores.

lente a la cuantía por despido improcedente que le hubiese correspondido si hubiera sido despedido directamente en la empresa anterior.

Otra regulación que refuerza la protección del trabajador en estos procesos es la siguiente: la empresa del mismo grupo de la primera que contrate al trabajador tendrá que asumir las condiciones

que tenía él en la anterior, incluyendo la antigüedad. Es decir que el Gobierno no permitirá que un empleado sea despedido y vuelto a contratar dentro del mismo grupo de empresas con el fin de bajarle las condiciones laborales y salariales con cada nuevo contrato.

Si al final de todos estos procesos, los trabajadores no

pueden ser recolocados ni dentro ni fuera del grupo empresarial, entonces tendrán que hacer frente al despido colectivo, como está regulado en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de que, si al final resulta viable y posible, el trabajador pueda mantenerse en la empresa en la reestructuración.

Es decir, el despido es pro-

cedente por causas objetivas, con una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo, hasta una cuantía máxima equivalente a un año de retribución. Y si, al final, la regulación de empleo llega a los tribunales y se declara improcedente, la indemnización por despido del trabajador puede elevarse a una indemnización de 33 días de salario

El trabajador recolocado dentro del mismo grupo conservará todos sus derechos

por año de trabajo, hasta una cuantía máxima equivalente a dos años de retribución. A no ser que el trabajador lleve en la empresa tantos años que la indemnización ascienda a 45 días de salario por año de trabajo en la compañía, hasta una cuantía máxima de tres años y medio. Pero estos casos van desapareciendo de forma paulatina.

La reforma laboral

Precisamente, el recorte en la indemnización por despido es uno de los cambios más lesivos en la protección de los trabajadores, pero que, curiosamente, el Gobierno no toca.

En todo caso, las empresas que contraten con carácter indefinido a los trabajadores anteriormente despedidos, afectados por el mecanismo RED estructural –causas tecnológicas, organizativas, de producción y sus derivados– tendrán derecho a la aplicación de una bonificación de cotizaciones de la Seguridad Social por contingencias comunes. Es decir, a la causa general de las cotizaciones, a cuya base de cotización se aplica un tipo del 28,30%. La bonificación será del 50% de las aportaciones empresariales durante un periodo de seis meses. Eso sí, la nueva empresa tiene un plazo máximo de 30 días para que empiece a trabajar el nuevo empleado, desde que éste fuese despedido en la empresa anterior.

Hay que recordar también que las empresas que se acogan al nuevo mecanismo de regulación de empleo están obligados a dar formación a los trabajadores afectados por la reducción de jornada o la suspensión de empleo. A cambio, tendrán derecho a un incremento en los créditos a la formación de la forma siguiente: 425 euros por persona, para las empresas de hasta nueve trabajadores; 400 euros, hasta 49 empleados, y 320 euros, a partir de 50 empleados.