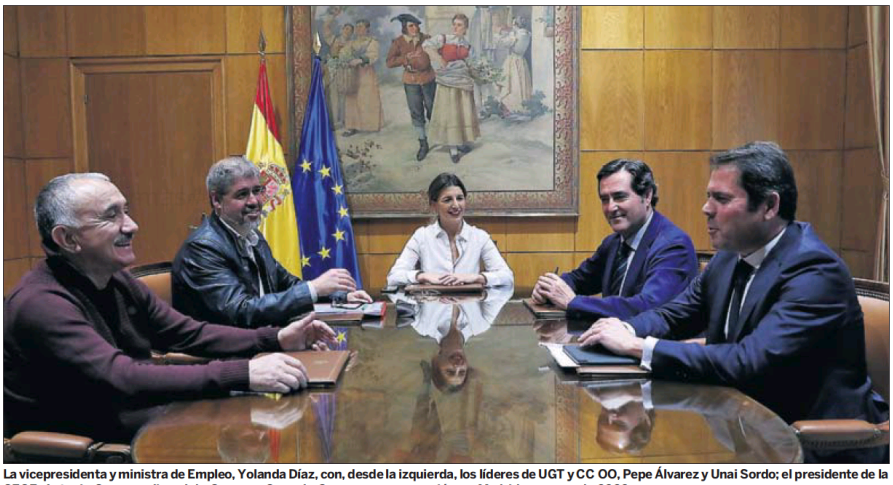
ECONOMÍA Y TRABAJO



La vicepresidenta y ministra de Empleo, Yolanda Díaz, con, desde la izquierda, los líderes de UGT y CC OO, Pepe Álvarez y Unai Sordo; el presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, y el de Cepyme, Gerardo Cuerva, en una reunión en Madrid en enero de 2020. / JAIME VILLANUEVA

El Gobierno propone que los afectados por ERTE cobren el salario íntegro

Las empresas tendrían que completar el sueldo de los trabajadores en los expedientes

ANTONIO MAQUEDA, **Madrid**

El Gobierno propone que las empresas garanticen el salario íntegro del trabajador en los nuevos expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE). Ahora, cuando se suspende a un asalariado con un ERTE, este deja de trabajar y recibe una prestación que en algunos casos puede completar la empresa si así lo estima. Sin embargo, no existe la obligación de que la compañía garantice el sueldo íntegro. La nueva propuesta quiere cambiar esto exigiendo que la empresa complemente la prestación hasta el 100% de la nómina. Es más, el primer mes adelantaría el pago del salario completo. Así se refleja en la propuesta del nuevo ERTE permanente, bautizado como Red, que está en la mesa de negociación.

El Gobierno quiere crear una nueva prestación para los trabajadores afectados por el Red, llamada de sostenibilidad del empleo. La cuantía sería del 70% de la base reguladora y no podría superar los 1.271 euros (el 22% del IPREM, ahora en 564,9 euros). Esa es la cifra que la empresa tendría que suplementar. Igual que en los ERTE actuales, la ayuda no consumiría periodo de desempleo.

El texto que negocia con patronal y sindicatos señala: "La empresa abonará a las personas trabajadoras el importe íntegro de sus retribuciones salariales del primer mes en el que resulten de aplicación las medidas de suspensión o reducción de jornada. En los meses sucesivos, continuará abonando el importe íntegro de las retribuciones salariales, minorado en el importe percibido por las mismas en concepto de prestación de sostenibilidad del empleo del mes inmediato anterior".

Es decir: la empresa tendría que adelantar el primer mes. Y a partir del siguiente se restaría la prestación del mes anterior. Pero la empresa tiene en todo caso que mantener el salario. Gobierno y sindicatos defienden la iniciativa. Pero según fuentes patronales, se trata de un coste que lastrará a unas empresas ya en dificultades. Y afirman que podrían incluso plantearse no recurrir al nuevo ERTE ante el coste que supondría y la imposibilidad por ley de despedir en los seis meses siguientes.

Por otra parte, la CEOE presentó el martes su propuesta de reforma laboral en la mesa, que está bastante lejos en muchos aspectos de lo que se está discutiendo y que en la reunión de ayer ni siquiera se trató. "Es una Carta a los Reyes Magos", admite una fuente empresarial. El documento ha sido rechazado por los sindicatos: "Si amplían el perímetro de las discusiones, nosotros también podemos hacerlo", señala una fuente sindical. El papel rechaza los límites a la temporalidad; favorece el despido individual frente al colectivo, que tiene más garantías; exige que el fijo discontinuo no valga para el cómputo de la antigüedad y de la representación sindical; pide causalizar el despido en el sector por convenio, y reclama retrasar el informe de la autoridad laboral para el ERE.

> La patronal cree que desincentivaría el uso del nuevo mecanismo

> El Ejecutivo rehará el texto sobre la temporalidad con las últimas aportaciones

No obstante, el documento ha causado enfado en la patronal porque se ha presentado al Gobierno sin haberlo aprobado en la CEOE y porque no refleja algunas reivindicaciones sectoriales. Antonio Garamendi ha tenido que convocar para hoy a los vicepresidentes a fin de calmar los ánimos. La reforma aún no está madura, pero parece que por ahora puede reunir los apoyos para el sí. "Mejor un acuerdo de mínimos que un desacuerdo de máximos", dijo ayer el presidente de la CEOE en una entrevista al *Financial Times*. Madrid, Cataluña, Anfac, Anged y Asaja podrían negarse a firmarlo.

No hay problemas con la ultraactividad de los convenios: esta se reformará para que sigan vigentes tras su caducidad porque ambas partes suelen tener interés en que no decaigan las condiciones pactadas. Tampoco debería ser un escollo la subcontratación, donde la fórmula escogida será que se ciñan al convenio de la actividad contratada. O sea, que si se contrata una empresa de limpieza se rija por el convenio del sector y no el de una multisectorial que hunda los salarios.

La propuesta de CEOE rechaza que se limite la temporalidad y aboga por un solo contrato temporal con una causalidad o justificación tasada. El argumento es que no se puede poner a la vez una ratio de temporales y un contrato muy causalizado y por tanto más difícil de usar. Las causas por las que se puede utilizar la temporalidad centraron la negociación de ayer. Por su parte, los sindicatos pidieron la reducción del periodo del contrato ocasional de tres meses y que se justifique su uso para que no sea otro nicho de fraude. El Gobierno elaborará una nueva propuesta teniendo en cuenta todas las aportaciones.

La Comisión Europea apoya la tesis de la CEOE de no limitar por igual la temporalidad en todos los sectores como figura en la última propuesta. En otras reuniones se ha hablado de exigir a los sectores, quizás por convenio, que bajen la temporalidad a la media de sus pares europeos con un plazo para adaptarse. La patronal del campo rechaza cualquier tope.

También hay dificultades por la prevalencia del convenio sectorial en salario y jornada. La patronal de los fabricantes de coches se resiste: aunque sus convenios de empresa son mejores que el sectorial, quieren poder disponer de las jornadas según precisen.

OPINIÓN / JESÚS LAHERA FORTEZA

Hacia un acuerdo social

El modelo europeo de flexiseguridad marca el camino hacia un Acuerdo Social de reforma laboral. Por un lado, es necesario dotar de mayor seguridad a los trabajadores, articulando un nuevo sistema de contratación laboral capaz de reducir las inaceptables tasas de temporalidad. Por otro, es imprescindible mantener e intensificar la flexibilidad laboral, con herramientas eficientes de adaptación de las empresas a todas las circunstancias económicas, productivas y organizativas. Esta flexibilidad laboral transcurre en España, desde hace décadas, excesivamente por el cauce de los contratos temporales. Como si se tratara de vasos comunicantes, la reforma laboral prevista debe ofrecer incentivos para trasvasar esta flexibilidad temporal hacia otros cauces, que permitan una mayor contención del empleo ante circunstancias adversas, unos márgenes más eficientes de adaptación de las organizaciones del trabajo a la realidad empresarial y una conexión con la productividad.

La mayor seguridad de los trabajadores exige convertir el contrato indefinido, realmente, en la regla general del sistema. Un contrato temporal con causa organizativa, que cubra sustituciones, y otro con causa productiva, destinado a incrementos transitorios de producción, que combine bien, en el diseño y duración máxima, con los fijos discontinuos, pueden lograr este objetivo, junto con una adecuada estabilización de las plantillas en las empresas de trabajo temporal. A su vez, los costes indemnizatorios del fraude temporal deben ser mayores que los de la contratación indefinida. El valor de la seguridad apela, también, a medidas que eviten la devaluación salarial en las contratas, aplicando a sus trabajadores un mínimo de salario sectorial.

La necesaria flexibilidad de las empresas implica mejorar la regulación de los ERTE, facilitando los ajustes de las plantillas fijas por tiempo de trabajo, así como articular nuevos mecanismos de estabilidad, dotados de reducciones de jornadas y suspensiones contractuales con ayudas públicas sujetas a un control administrativo, ante escenarios de fuerza mayor, futuras recesiones o transiciones estructurales de sectores. La integración de la propia flexibilidad en la negociación colectiva exige una complementariedad adecuada entre el nivel sectorial y el de empresa. La prioridad del convenio de empresa debe ir dirigida, por ello, a la organización del trabajo, la productividad, los derechos digitales y la flexibilidad interna, no a bajar salarios, con incentivos dirigidos al crecimiento de las plantillas. Por su parte, los vigentes acuerdos colectivos y decisiones de flexibilidad en la empresa, incluidos los descuelgues del sector, sobre todo en PYMES, deben ser preservados, para que circule por ellos la adaptación a la realidad empresarial, facilitando la creación de empleo.

Esta combinación equilibrada entre seguridad y flexibilidad, de inspiración europea, puede facilitar un Acuerdo Social, acorde con el Plan de Recuperación, con medidas intermedias, a la vez que necesarias, en la modernización de nuestras relaciones laborales.

Jesús Lahera Forteza es catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense de Madrid.

pressreader PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER PressReader.com +1 604 278 4604 COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW