

La reforma eleva notablemente las cuantías de las sanciones por fraude en el empleo

dad que servirá para elevar el salario, la promoción profesional y la indemnización por despido. El incremento de los periodos cotizados permitirá a estos trabajadores fijos discontinuos igualar sus condiciones de Seguridad Social a las de los demás trabajadores. El Gobierno acaba de aprobar la medida.

• **¿Qué es el nuevo contrato indefinido adscrito a obra?**

Es la transformación del contrato fijo de obra que, en realidad, es un contrato temporal más. A partir de hoy, cuando termine la actividad para la que ha sido contratado el trabajador, la empresa está obligada a ofrecerle otro trabajo o una alternativa de formación para acceder a otro empleo. Si el empleado rechaza la oferta, o no puede acceder a un nuevo empleo, porque no hay o no está preparado para ello, entonces tendrá una indemnización por despido equivalente a 27 días de salario por año de trabajo o una cuantía proporcional al tiempo que ha pasado en la obra. Es una indemnización superior a la cuantía por despido procedente por causas objetivas, que reciben el resto de los trabajadores: 20 días de salario por año de trabajo. Como en los contratos fijos discontinuos, todos los contratos de este tipo en la construcción se convertirán en indefinidos para las estadísticas. Por lo tanto, el Gobierno espera que, entre los fijos discontinuos y los nuevos indefinidos de la construcción, la Comisión Europea se convenza de la bondad de la reforma.

• **¿Qué papel juegan las ETT en la reforma de la contratación temporal?**

Aumentan su presencia en la intermediación laboral. En primer lugar porque podrán poner sus trabajadores a disposición de las contratadas y subcontratadas, con empleos por circunstancias de la producción. Y también, ellas mismas podrán tener trabajadores fijos discontinuos, que podrán contratar sus clientes como si fueran temporales. Es decir, la ETT asume un empleo indefinido, como fijo discontinuo, que pone a disposición de la empresa cliente, como si fuera temporal. De esta forma la receptora del trabajador tiene flexibilidad laboral y el empleado, estabilidad. La ETT tiene que asumir la formación del trabajador.

Garamendi acusa a Díaz de “meter la tijera” en la reforma laboral pactada

POLÉMICA EN LAS MEDIDAS CONTRA LOS EFECTOS DE LA GUERRA/ Las patronales CEOE y Cepyme critican “la inseguridad jurídica” en las empresas que provoca la prohibición del despido por causas del conflicto.

M.Valverde. Madrid

El presidente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi, acusó ayer al Gobierno de cambiar la reforma laboral por la puerta de atrás, con nocturnidad y alevosía, en el Real Decreto Ley de medidas contra los efectos económicos de la guerra de Ucrania, que publicó ayer el *Boletín Oficial del Estado*. La reforma laboral fue pactada por el Gobierno, la patronal y los sindicatos, y respaldada, el pasado 3 de febrero, por el Congreso de los Diputados en una votación ajustadísima.

Sin embargo, en declaraciones a *Radio Nacional*, Antonio Garamendi explicó que la prohibición de los despidos objetivos en las empresas que reciban ayudas públicas, incluida en el plan de respuesta a la guerra aprobado por el Gobierno, implica “meter la tijera y cambiar las reglas del juego” de la reforma laboral, acordada con los agentes sociales.

El dirigente empresarial se refirió a que el Gobierno prohíbe a las empresas, que reciban las ayudas directas previstas en el real decreto, el despido, hasta el 30 de junio, de trabajadores por causas objetivas, debido al incremento de los costes energéticos. Es decir que prescindan de trabajadores por esta causa de índole económica.

Sin embargo, lo que más ha sorprendido a Garamendi es que, igualmente, el Gobierno prohíbe, también hasta el 30 de junio, el despido de trabajadores “por causas relacionadas con la invasión de Ucrania” a las empresas que, por estas razones, se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos con la realización de un ERTE.

En ambos casos, las empresas que incumplan estas condiciones al prescindir de trabajadores tendrán que devolver todas las ayudas directas percibidas. Tanto si son financiación del Instituto de Crédito Oficial, como si son rebajas de cotizaciones sociales.

Con ello el Gobierno cambia temporalmente, hasta el 30 de junio, la regulación de los ERTE en el Estatuto de los Trabajadores, que fue pactada con los empresarios y los sindicatos. Pero además con



La vicepresidenta segunda, Yolanda Díaz, con el presidente de CEOE, Antonio Garamendi.

Cepyme pide a las empresas que analicen bien su viabilidad antes de pedir ayudas públicas

unos conceptos tan amplios como que las empresas no pueden esgrimir para despedir “causas relacionadas con la invasión de Ucrania”.

Muchas causas de despido

Es decir desde el aumento de todo tipo de costes hasta el freno a su exportación si la empresa trabajaba en esos mercados. Desde que no puede importar pienso para animales hasta que no pueda recibir cereales, porque Ucrania es un gran mercado en esas materias. O quizás no recibe la máquina que necesita para fabricar, que compró a un país de la zona.

Las causas objetivas del despido son económicas, tecnológicas, organizativas y de producción. Es más, por to-

das estas razones, Cepyme, la patronal de la pequeña y mediana empresa, que forma parte de CEOE, recomendó a las compañías que, “antes de solicitar las nuevas ayudas públicas analicen su viabilidad”.

La organización advirtió a los empresarios que, si no valoran bien sus posibilidades de salir adelante, podrían verse obligados a aumentar notablemente los costes laborales y de la empresa en un futuro ajuste de plantilla. En primer lugar, porque, con la nueva regulación del decreto de medidas urgentes contra los efectos de la guerra, el despido puede ser nulo o improcedente. Y, en segundo lugar, porque, además, los empresarios tendrían que devolver al Gobierno todas las ayudas percibidas.

Precisamente, el socio de Derecho Laboral de Garrigues, Ignacio Esteban, dijo ayer en Cepyme que el Real Decreto Ley aprobado el martes por el Consejo de Mi-

Garamendi: “Ninguna compañía quiere despedir, pero hay muchas que están agobiadas”

nistros “vuelve a generar inseguridad jurídica, porque la norma es muy genérica”.

La directora del área legal de Randstad, Mariola Sánchez, añadió que las empresas tienen mucha incertidumbre a la hora de contratar, debido a las siguientes causas. “La aplicación de la reforma laboral, la situación económica y el entorno de conflictos laborales [por la huelga de los camioneros] o el desabastecimiento [de las empresas y familias]; todo es un cóctel que no ayuda a las empresas”.

En todo caso, Garamendi dijo que “no tiene mucho sentido que si acabamos de aprobar una reforma laboral, a la primera de cambio se le esté metiendo la tijera (...) Se

ha cambiado la fórmula”, dijo en referencia al Gobierno. Garamendi puntualizó que “ningún empresario quiere despedir”, si bien las empresas “están absolutamente agobiadas, especialmente las pymes”. En estas circunstancias, el dirigente empresarial añadió que “a veces hay que despedir, porque si no, lo que cierra es la empresa”.

Garamendi rechazó que carezca de “empatía social”, que es lo que le pidió el martes la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. Así, respondió que él ya ha demostrado “plenamente” tener empatía social con la firma de más de quince acuerdos en los últimos dos años con el Gobierno y con los sindicatos, como los que se cerraron sobre los ERTE en la pandemia o sobre la propia reforma laboral. “Lo que no podemos compartir es el intervencionismo cuando hay una ley pactada y negociada hace muy pocos días”, concluyó Garamendi.