

Reincorporación de los trabajadores tras el ERTE

Dado que al término del período de consultas su empresa comunicó a los trabajadores las fechas de inicio y fin del ERTE, los afectados deberían reincorporarse al término del ERTE sin más porque ya conocen la fecha de reingreso, igual que ocurre cuando finaliza cualquier otra suspensión del contrato. No obstante, como el ERTE habrá durado meses, es recomendable que les comunique por escrito su obligación de reincorporarse al día siguiente de la finalización del ERTE.

Si trató un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la fecha de finalización de la medida será la que pactó en su día con los representantes de los trabajadores (en el período de consultas). A estos efectos:

- Si llegada esa fecha su empresa sigue atravesando dificultades, hasta el 31 de mayo *puede pactar una prórroga del ERTE con los representantes de los trabajadores*. Para ello, reúntase con ellos y alcance un acuerdo en un período de consultas.

A partir del 1 de junio no será posible prorrogar la vigencia de un ERTE por causas objetivas, por lo que se deberá iniciar todo el procedimiento para tramitar uno nuevo si se quiere seguir con esta medida (a no ser que el Gobierno prorrogue la posibilidad de alargar un ERTE pactándolo con los representantes de los trabajadores más allá del 31 de mayo).

- Si tras el ERTE su empresa se ha recuperado, podrá dar por terminada dicha medida. En tal caso, *sus empleados estarán obligados a reincorporarse* en las mismas condiciones que tenían antes.

Dado que al término del período de consultas su empresa comunicó a los trabajadores las fechas de inicio y fin del ERTE, los afectados *deberían reincorporarse al término del ERTE sin más porque ya conocen la fecha de reingreso*, igual que ocurre cuando finaliza cualquier otra suspensión del contrato, como una IT. No obstante, como el ERTE habrá durado meses, es recomendable que les comunique por escrito su obligación de reincorporarse al día siguiente de la finalización del ERTE. A estos efectos:

- Si reitera dicha obligación de reincorporarse y un trabajador no se presenta a su puesto, usted podrá requerirle para que justifique esas ausencias y podrá sancionarlo si no lo hace.
- Si el afectado sigue sin presentarse, *podrá despedirlo por las ausencias no justificadas*. Además, *habrá acreditado que su empresa ha actuado de buena fe* porque habrá remitido varias comunicaciones previas instando a la reincorporación.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.