

LEGAL



Lagunas en la normativa Dudas que plantea el final de los ERTE para las empresas afectadas por el coronavirus

Los laboristas advierten de que aún quedan preguntas por resolver

No está clara la sanción para las empresas que hagan despidos

IVÁN ROMERO
MADRID

El inicio del calendario de desescalada ha abierto una nueva etapa en muchas empresas que o bien han tenido que adaptar su funcionamiento a los requisitos establecidos por el Gobierno para poder levantar la persiana (como restaurantes, peluquerías, etc), o bien estudian cómo hacerlo en los próximos días.

Asimismo, la entrada en la nueva normalidad pasa por poner fin a los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) iniciados tras la declaración del estado de alarma. Un proceso que está generando bastantes dudas, tal y como explican los laboristas, y más teniendo en cuenta la enorme casuística y las modificaciones legales que se han ido sucediendo en las últimas semanas.

Una de las principales incógnitas fue resuelta por el propio Ministerio de Trabajo este pasado 1 de mayo. La Dirección General de Trabajo emitió una directriz que aclaraba que las empresas inmersas en un ERTE podrán ir recuperando trabajadores según fueran desapareciendo las razones de fuerza mayor. Además, será posible transformar los expedientes suspensivos en otros de reducción de jornada. De esta manera se disipaba el temor de una posible sanción en caso de reingreso progresivo de la plantilla.

Expedientes económicos
Lo que por ahora no ha desvelado el ministerio es si estas medidas de flexibilización pueden aplicarse también a los expedientes por causas de económicas, técnicas o productivas (ETOP). En principio, al tratarse de un mecanis-



mo consensuado, deberá ser un comité paritario el que dé el visto bueno a las reincorporaciones, conforme a los criterios fijados en el propio expediente. Pero ¿qué ocurre si no hay acuerdo entre la empresa y los sindicatos?

El abogado laborista Pere Vidal lo tiene claro: "El fin de todo ERTE económico, por definición, es ir adaptando la fuerza de trabajo a la demanda real en cada momento". Por tanto, es factible que la empresa vaya sacando del ERTE al número de trabajadores que estime conveniente, siempre que les avise con la suficiente antelación".

La última fase de la desescalada desembocará en levantamiento del estado de alarma, que ha sido fijado (salvo cambios posteriores) para el próximo 24 de mayo. Según se extrae del Real Decreto Ley 9/2020, todos los expedientes que fueron tramitados por una causa de

fuerza mayor deberán resolverse sin más dilación ese mismo día (siempre que no haya una quinta prórroga). Según advierte, Fabián Valero, de Zeres Abogados, por ahora "no hay un armazón jurídico que permita mantener un ERTE de fuerza mayor sin estado de alarma, por lo que no habrá más remedio que readmitir a todos los trabajadores o negociar un nuevo expediente".

La situación varía para el caso de los ERTE económicos. En palabras de Vidal, "nada impide que estos procedimientos sigan adelante si su plazo de vencimiento es posterior al levantamiento del estado de alarma". Eso sí, matiza que los trabajadores dejarían de cobrar la prestación especial y pasarían a consumir su derecho a paro.

Salvaguarda del empleo
Una vez que los expedientes temporales se extingan, las empresas tendrán

Varios trabajadores salen tras acabar su turno en la fábrica de Seat, en Martorell. EFE

Trabajo permite el rescate paulatino de trabajadores conforme avanza la desescalada

Debe fijarse cómo afectará el fin del estado de alarma a los expedientes por fuerza mayor

que mantener el nivel de empleo durante al menos seis meses. Y saltarse esta obligación será penalizado con tener que devolver las cotizaciones ahorradas a la Seguridad Social, así como las prestaciones abonadas por el SEPE a los trabajadores durante la suspensión contractual o la reducción de jornada.

Pero ¿hasta dónde llegaría esta sanción? Fernando Bazán, abogado del departamento laboral de Deloitte Legal, entiende que la empresa no debería devolver todas las ayudas públicas ligadas al expediente, sino solo las que recibió por aquellos empleados que han sido cesados, en base al principio de proporcionalidad. En todo caso, el letrado entiende que esta salvaguarda "no debería aplicarse cuando se produzcan despidos objetivos, vinculados a la bajada de ingresos, por que supondría un doble castigo".

El impacto de los expedientes en el mercado laboral

► **Afiliados.** Según la Seguridad Social, hasta finales de abril, un total de 3.386.785 personas se han visto afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por una suspensión total o parcial. La cifra es equivalente a uno de cada cuatro afiliados en el Régimen General.

► **Causas.** Del total de ocupados en un ERTE, 3.074.462 se encontraban en un procedimiento por fuerza mayor y 312.323 en un ERTE por otras causas.

► **Por sectores.** Los sectores donde hay más afiliados en un ERTE son servicios de comidas y bebidas (726.137), comercio al por menor (448.243), comercio al por mayor (210.959) y servicios de alojamiento (206.379). Asimismo, las comunidades donde hay más ocupados en esta situación son Cataluña (678.684), Madrid (566.307), Andalucía (477.392) y Comunidad Valenciana (349.634).

► **Prestaciones.** El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) abonó en abril prestaciones por desempleo a 5.197.451 personas, cifra que representa un incremento interanual del 136% y marca un récord histórico. De ellas, 3,3 millones son afectados por ERTE, el 90% por causas de fuerza mayor.