



Firma del acuerdo de renovación de los ERTE por parte del Gobierno y los líderes de los agentes sociales. EFE

Desescalada laboral

Los nuevos ERTE ya están en vigor: cómo pasar de uno total a uno parcial

El BOE publicó ayer el real decreto con los requisitos

No habrá lapso de espera en el paso de un ERTE de fuerza mayor a uno de causas objetivas

R. P. C. D.
MADRID

El Boletín Oficial del Estado publicó ayer el real decreto ley que recoge las condiciones para renovar los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) hasta el 30 de junio. Esta nueva normativa ya entró ayer mismo en vigor.

Una de las claves de esta norma es la diferenciación entre ERTE de fuerza mayor total o parcial. En los primeros, todos los trabajadores de una empresa afectados por un ERTE permanecerán con su empleo suspendido porque las restricciones sanitarias no permiten reanudar su actividad. Sin embargo, en los ERTE parciales, la empresa puede ir incorporando parcialmente a una parte de sus trabajadores a sus puestos. En estos casos, el decreto precisa que las empresas deberán "primar los ajustes en términos de reducción de jornada".

Pero ¿qué debe hacer una empresa para transformar un ERTE total en uno parcial? La norma indica que lo primero que deberán hacer es comunicar a la autoridad laboral la renuncia total o parcial al ERTE autorizado, en el plazo de 15 días desde

Cuándo se puede despedir por Covid-19

► **Empresas con ERTE.** La compañía tiene que cumplir un compromiso de mantenimiento de empleo durante seis meses o, de lo contrario, tendrá que devolver las cotizaciones exoneradas. Pero hay excepciones en las que el despido no cuenta como incumplimiento de este compromiso. Estos casos son: los despidos disciplinarios procedentes, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad no temporal del trabajador. Tampoco se considerará incumplido por el fin del llamamiento de los fijos discontinuos o el término en un contrato temporal por fin de su causa. También podrán recortar plantilla en esos seis meses las empresas en riesgo de concurso y aquellas que tengan elevada estacionalidad en su actividad. Asimismo puede haber despidos entre los empleados no incluidos en los ERTE.

► **Empresas sin ERTE.** Se podrá hacer despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificadas por el impacto del Covid-19 a partir del 30 de junio.

la fecha de dicha renuncia. Además, la compañía o el autónomo empleador tendrá que comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal "aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación del ERTE respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual". Y, por tanto, trasladar a este organismo las variaciones respecto a las prestaciones por desempleo generadas por el ERTE.

En cualquier caso, este texto precisa que la retirada o aminoración de estas prestaciones solo se efectuará tras la comunicación preceptiva de la empresa al SEPE por la renuncia al ERTE.

Este mismo proceso se deberá seguir si la empresa decide reincorporar a toda su plantilla a la actividad.

Hasta ahora, ya existía un criterio de actuación de la Dirección General de Empleo que permitía, lo que en el argot laboral se denomina la *desafectación* del trabajador del ERTE, que significa sacar del ajuste a uno o varios empleados. Si bien, ahora queda recogido en esta norma legal.

Por lo que se refiere a los efectos que supone transformar un ERTE total en uno parcial, la empresa pasará a disfrutar de menores exoneraciones en el pago de las cotizaciones sociales. Concretamente, si la empresa reincorpora a parte de su plantilla a la actividad, la exoneración de cotizaciones por los trabajadores que vuelvan al trabajo será del

85% en mayo y del 70% en junio, si la compañía tiene menos de 50 trabajadores; y del 60% en mayo y del 45% en junio, en el caso de que sea una empresa con más empleados. Y para las cotizaciones de los trabajadores de estos ERTE parciales que no se reincorporen, la exoneración será del 60% en mayo y del 45% en junio para las empresas de menos de 50 empleados y del 45% en junio.

Sin embargo, los beneficios de los trabajadores que sigan con su empleo suspendido en un ERTE parcial, no disminuirán, y seguirán cobrando la prestación por desempleo con las mismas condiciones y requisitos hasta el 30 de junio.

Cambio de modalidad

Pero podría haber empresas que, en lugar de transformar un ERTE de fuerza mayor total en uno parcial, tengan que cambiar de modalidad de ajuste y pasar de uno de fuerza mayor a un ERTE por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción).

Para estos casos, el decreto que entró en vigor ayer establece que el paso de una a otra modalidad tendrá fechas consecutivas. Así, aunque el ERTE por causas objetivas requiere de siete días de periodo de consulta con los trabajadores, la norma pone que la fecha de inicio de este segundo ERTE será la de la finalización del ajuste temporal. La empresa suele optar por este cambio cuando no puede justificar la fuerza mayor, y con esta modalidad deja de tener exoneraciones de cotizaciones.

Tribuna

Los ERTE ante la nueva normalidad: luces y sombras

Jesús Cruz Villalón

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

En líneas generales, ha de valorarse positivamente el tan esperado real decreto ley que contempla las últimas medidas laborales y sociales para hacer frente a la etapa de transición para recuperar la actividad de las empresas y, esperemos, que también vuelta al trabajo de los acogidos a los ERTE.

Es digno de resaltar el hecho más que positivo de que el mismo se haya acordado recuperando el diálogo social, aportando no solo mayor legitimidad política, sino también una superior eficacia a la implementación de las medidas. Ello permite facilitar que se puedan lograr en mayor medida sus objetivos en lo empresarial y laboral, siendo no obstante conscientes del complejo escenario actual y de que los resultados no dependen solo de las normas.

En todo caso, se trata de normas de acompañamiento de enorme utilidad, por cuanto que mantienen, inicialmente hasta finales de junio, las medidas para paliar las dificultades de empleo ante la emergencia sanitaria, al tiempo que ofrece soluciones flexibles y proporcionadas para la recuperación de la actividad económica y del empleo. Una especial valoración positiva merece que se prevea una cierta autonomía de estas medidas respecto de la continuidad o fin del estado de alarma, que se mantengan los incentivos a las empresas durante esta fase de transición, así como que igualmente permanezca en toda su extensión la tutela a los trabajadores que todavía no se puedan reincorporar al trabajo.

Frente a ello, también se advierten algunas carencias, que hubiera sido útil abordar. Sin pretender ser agorero, la norma se sitúa exclusivamente en el escenario de progresiva remontada, pero por desgracia tampoco se puede descartar un escenario de empeoramiento que obligase a dar marcha atrás en la reincorporación al trabajo. Sería recomendable dar tranquilidad, ofreciendo un sistema flexible de salida del ERTE pero también de posible retorno.

También en esa clave se deja abierta la posibilidad de que el Gobierno pueda ampliar estas medidas de apoyo más allá de junio, lo que probablemente va a resultar necesario para ciertas empresas o sectores. Eso sí, tal ampliación solo se contempla para la hipótesis de que se mantengan restricciones gubernamentales "vinculadas a razones sanitarias". Sería igualmente necesario pensar que esa ampliación pueda ser precisa no solo por razones de fuerza mayor derivada de las limitaciones impuestas por el Gobierno, sino también derivadas de la evolución de la situación económica. Ello siempre se podría hacer, pero requeriría la aprobación de un nuevo real decreto ley.

De otro lado, tampoco se menciona nada sobre otras medidas de acompañamiento que pudieran ser precisas para la adaptación de las condiciones de trabajo en esta nueva fase de transición al proceso de reincorporación al trabajo. Se sobreentiende que estas otras medidas de flexibilidad interna se someten a la normativa ordinaria común, pero tampoco estaría de más alguna precisión al respecto. Posiblemente, el avance hacia un posible acuerdo interconfederal que facilite esta transición a la normalidad sería igualmente muy oportuno, tanto en clave de garantía de derechos para los trabajadores como de seguridad de gestión inmediata para las empresas.