

LOS ERTE'S ANTE LA CRISIS SANITARIA DEL COVID-19: UNA VUELTA DE TUERCA MÁS

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se estableció una regulación específica para los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) dentro de las medidas que las empresas se han visto obligadas a adoptar una vez declarado el estado de alarma en todo el territorio nacional con fecha 14 de marzo de 2020.

A pesar de la confusión e inseguridad que se generó en el ámbito laboral en muchos aspectos, con la aprobación de dicho Real Decreto-Ley 8/2020 al menos teníamos claro que en este estado de alarma se establecía una dualidad procedimental según la causa que provocase la suspensión de los contratos de trabajo, esto es, dos tipos de ERTE, cada uno con su propia regulación en cuanto a la forma y el fondo: uno por causas de fuerza mayor, y otro por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción).

La realidad de las cosas es que un importante número de expedientes se solicitaron por causa de fuerza mayor, lo cual supuso que, a día de hoy, ya fuera por resolución expresa de la Autoridad Laboral, ya fuera por silencio administrativo positivo, se alcanzase un importante número de trabajadores afectados con su contrato suspendido o con su jornada de trabajo reducida por dichas causas de fuerza mayor.

Ahora bien, la norma que hasta ahora está vigente también deja bien claro que en el caso de expedientes solicitados por causa de fuerza mayor la medida adoptada por la empresa se limita en el tiempo a la concurrencia de la fuerza mayor de la que trae causa la decisión empresarial. Es decir, una vez finalice el estado de alarma decretado el pasado 14 de marzo de 2020, y consecuentemente, una vez sea posible la reapertura o el reinicio de las actividades afectadas por el estado de alarma, esos contratos de trabajo se reactivarán en su integridad.

Esto supone que, ante la previsión de que el próximo 10 de mayo el Gobierno ponga fin a dicho estado de alarma, muchas empresas ya hayan comenzado a proyectar nuevos expedientes de regulación temporal de empleo para que desplieguen sus efectos a partir de dicha fecha, expedientes en este caso basados en causas objetivas, pues a nadie se le escapa que muchos sectores de la economía española reanudarán su actividad a partir de esa fecha de una manera gradual y progresiva para ir adaptándose en el tiempo a un entorno de demanda más bajo de lo habitual.

En este escenario de incertidumbre empresarial para los próximos meses, resulta esencial que las medidas propuestas y adoptadas por las empresas, ya sea suspendiendo los contratos de trabajo ya sea reduciendo las jornadas de trabajo de sus empleados, incluyan ciertas dosis de flexibilidad según la marcha y evolución particular del negocio, y de esa forma que la empresa pueda decidir sobre la forma y manera en la que dichos puestos de trabajo se verán afectados, respetando claro está, el marco de la legalidad vigente.

Esta flexibilidad se puede obtener, por ejemplo, si somos imaginativos a la hora de diseñar y proponer unas medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornadas de trabajo que permitan a las empresas ir “*afectando*” y “*desafectando*” libremente trabajadores durante el período temporal dentro del cual se extienda la vigencia del expediente, evitando quedar encorsetados a una medida que en el momento inicial del ERTE pudiera resultar válida e interesante para la empresa, pero que con el transcurso del tiempo pudiera no resultar práctica.

Ahora bien, todo lo anterior, solo se puede alcanzar si mantenemos un marco jurídico coherente y “*estable*”, pues lo que resulta totalmente incomprensible en este escenario de incertidumbre económica que nos espera, es que el Gobierno lo complique aún más, aprobando, tal como se ha hecho en el día de ayer, un nuevo Real Decreto Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo publicado en el día de hoy, cuya Disposición Final 8ª, paradójicamente, permite a estas alturas que muchas empresas suspendan sus contratos de trabajo a través de un ERTE por causas de fuerza mayor cuando hasta ahora tenían vetado recurrir a dicho procedimiento al no estar impedidas para realizar su actividad por no estar incluidas dentro de las actividades suspendidas o canceladas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo de 2020. En definitiva, tenemos ahora una nueva modalidad de ERTE basado en causas de fuerza mayor “*parcial*”, tal como así lo define la propia Exposición de Motivos de dicho Real Decreto Ley 15/2020.

Con esta nueva vuelta de tuerca no cabe duda de que el marco regulatorio de los expedientes de regulación temporal de empleo se complica sobremanera, y desde luego nos sitúa en un marco de inseguridad jurídica del que difícilmente podremos salir. Quizás ha creído nuestro Gobierno que cuanto más extensa sea la regulación sobre la materia en cuestión, más y mejor conocimiento íbamos a tener.

Quedamos a su disposición para resolver cualquier duda en relación con este comunicado.

Más información:
info@baltarabogados.com