

El Foco

Mayor flexibilidad en los ERTE para salvar más empleos

La normativa que se dicte tras la crisis sanitaria debe facilitar los expedientes temporales suspensivos y los de reducción de jornada

kioskoymas#mcfa@abdonpedrajas.com

kioskoymas#mcfa@abdo

Jesús Lahera *Profesor titular de Derecho del Trabajo de la UCM y consultor de Abdón Pedrajas*

Los ERTE, tanto de fuerza mayor como los derivados de causa empresarial, han sido fundamentales en las medidas adoptadas ante la crisis del Covid-19. Gracias, esencialmente, a esta herramienta de flexiseguridad se ha logrado amortiguar el impacto en desempleo en la primera fase de la crisis sanitaria. Los datos oficiales de marzo muestran, como era previsible, un gran ajuste de empleo en los trabajadores temporales, normalmente no afectados por ERTE, pero una minimización de daños en empleo indefinido. Sin esta herramienta de flexibilidad laboral habría existido una auténtica debacle en el mercado de trabajo.

La diferencia entre los ERTE de fuerza mayor, vinculados directamente al estado de alarma o a situaciones sanitarias, y por causa empresarial relacionada con el coronavirus ha originado un marco normativo complejo. La solicitud por la empresa a la autoridad laboral de acreditación de la fuerza mayor ha acumulado multitud de procedimientos administrativos, que están siendo resueltos, en muchas ocasiones, por silencio positivo. Las suspensiones y reducciones de jornada por causa productiva, relacionada con el coronavirus, ha protagonizado, ante la urgencia, períodos inciertos de consultas con la representación de los trabajadores, sin que la norma haya facilitado la toma de decisiones ante su ausencia.

Pese a estos problemas, que ha ocasionado costes empresariales de tramitación y asesoramiento, se calcula que dos millones y medio de trabajadores pueden estar afectados por un ERTE. El balance, pese a todo, debe ser positivo porque ha salvado una parte sustancial de empleos en una situación, inédita, de parón económico inducido por el Gobierno.

Las fases graduales que se avencinan de desescalada de las medidas del estado de alarma, y su posterior levantamiento cuando se supere la crisis sanitaria, van a obligar a adoptar medidas adicionales para seguir protegiendo el empleo. Los ERTE van a volver a ser fundamentales para este objetivo. La reciente articulación de un fondo económico europeo, destinado a medidas de reducción de horas de trabajo que salven empleos, inspirada en el modelo alemán, asegura una adecuada financiación de este gasto social. Pero ello debe ir unido a una reforma, aquí en España, que facilite aún más los ERTE como herramienta específica de flexiseguridad en esta crisis.

Esta normativa específica de poscrisis sanitaria debe facilitar los ERTE suspensivos y de reducción de jornada. Los escenarios no van a ser ya de fuerza



Dos obreros trabajan en la obra de un edificio de viviendas de nueva construcción en Madrid. EFE

mayor, sino de caída sustancial de consumo, demanda y facturación, por lo que la herramienta es el ERTE por causa empresarial, sin necesidad de autorización administrativa. Ello va a relajar la actual acumulación de procedimientos administrativos y ofrecer más margen de decisión

a las empresas. Se deben diseñar causas empresariales de ERTE adecuadas a esta realidad económica. Su diseño debe ser flexible y suficientemente amplio para que las empresas encajen en supuestos que se apartan de las reglas generales. Ha habido una gran alteración de mercado

en muchos sectores que debe facilitar ERTE productivos.

Se deben también facilitar los procedimientos para que las empresas tomen la decisión de suspensión contractual y reducción de jornada conforme a sus circunstancias, manteniendo vigentes los contratos de trabajo. Como sucede en despidos y modificaciones contractuales, hay que diferenciar por número de afectados entre procedimientos individuales y colectivos, sin y con consulta a los representantes de los trabajadores. Cuando estos existan, con períodos breves de consulta para alcanzar acuerdo sindical, decidiendo en su defecto la empresa, como es regla general. Cuando no los hay, acudir también a la norma ya prevista, una asamblea que elija directamente mesa sindical o comité ad hoc, sin la traba impuesta de dar prioridad a una mesa sindical, que alarga el proceso y causa confusión jurídica entre pymes. Se debe contemplar de manera



Ante la caída del consumo, la herramienta debe ser el ERTE por causa empresarial, sin necesidad de autorización administrativa

expresa lo que ya están haciendo muchas empresas, la posibilidad de afectar y desafectar trabajadores en el ERTE en función de la actividad e ingresos. La causa no va a ser fija y cierta sino incierta y gradual en el tiempo.

La protección específica de desempleo, sin carencia y con reposición, debe continuar en estos nuevos ERTE, para proteger a los afectados. Si los tiempos se alargan habrá que contemplar articular complementos públicos a estas prestaciones sociales. Se deben exonerar las cuotas empresariales de seguridad social a todas las empresas que utilicen estos nuevos ERTE específicos, con un compromiso de empleo, pero condicionado a las circunstancias económicas y productivas de cada sector.

O ERTE o despidos, esa es la cuestión en estos tiempos difíciles. Hay que facilitar, por tanto –con claridad, el gasto social que sea necesario, seguridad jurídica y contundencia–, los ERTE para salvar empleos.