

Los ERTes que se van y los que vienen

Octubre 2021

Ponte en contacto con PwC Tax & Legal:

Marc Carrera Domenech

Socio responsable de Derecho Laboral en PwC Tax & Legal.

marc.carrera.domenech@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior counsellor de Derecho Laboral de PwC Tax & Legal

miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Llevamos tanto tiempo hablando del final de los ERTES COVID, que comentar la última norma que los regula, el Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo, y hablar a la vez de los ERTes que se van, siempre da algo de miedo. Pero, dadas las circunstancias, parece que nos asomamos al final de la crisis pandémica; **la normalidad está al alcance de la mano**. Esta regulación sería el puente para cruzar hasta ella, aunque lo que nos viene es eso tan paradójico llamado la nueva normalidad.

El último Real Decreto-ley en materia de ERTes COVID mantiene muchos de los elementos característicos de este período: exoneraciones en las cotizaciones para determinadas empresas y sectores, continuidad en los mismos tipos de ERTE, cláusula de salvaguarda del empleo y limitaciones a la facultad de despedir o al reparto de dividendos... Y complicación, mucha complicación. **Se podría haber aprovechado para codificar la regulación y facilitar así su uso**. No se ha hecho, con lo que la norma está plagada de referencias a otras anteriores a las que hay que volver. Para aplicarla tendría que tener sus hipervínculos; sólo que en el BOE no los hay.

Destaca, en particular, el empeñamiento en mantener en la oscuridad el alcance y las consecuencias de las obligaciones vinculadas con el empleo, lo que es absolutamente incomprensible, cuando ya sabemos las dudas que surgen y que hay un debate judicial abierto. Así por ejemplo, no se entiende que pueda mantenerse el carácter no ajustado a Derecho del despido que se basa en las mismas causas que amparan los ERTes de fuerza mayor o ETOP COVID, cuando ni uno ni otros pueden iniciarse ya ex novo.

Hay **algunas novedades** que conviene destacar: la prórroga de la medida de suspensión actual en dos fases, según se solicite o no, de manera que incluso los que no la soliciten van a ver prorrogado su ERTE COVID, como mínimo, hasta el 30 de octubre; unas mayores obligaciones de información para las empresas sobre el impacto de los ERTes desarrollados, antes de pedir prórrogas u otros nuevos; y una atención a la formación ofrecida por sus empleadores al personal con el contrato suspendido, de la que se hace depender el coste social que aquéllas afrontan respecto de éstos. Hasta ahora se hacían depender las ventajas en cotizaciones de aspectos como el tipo de actividad, el tipo de ERTE y el tamaño de la empresa; en la nueva regulación se atiende también a esta inversión formativa. La idea, en este último



caso, es convertir el período de trabajo en una oportunidad de reciclaje y actualización, favoreciendo el regreso a la actividad normal o, en el peor de los casos, a una búsqueda de nuevo empleo si la empresa resulta no viable.

Habrán **dos desafíos a resolver en el futuro: el primero**, el de la transición desde este momento ERTE, que lleva ya tanto tiempo entre nosotros, a uno de naturalidad, de relaciones laborales libres ya de las presiones provocadas por la pandemia. Será complicado porque las empresas operarán con unas restricciones que se prolongarán en el tiempo y que dificultarán la adopción de medidas de ajuste. Y ello podría combinarse con la

aplicación de una reforma laboral que limitará igualmente las decisiones empresariales. Y el segundo, el ser capaces de aprovechar la experiencia de los últimos dos años para diseñar un instrumento estructural en nuestra legislación laboral que permita encarar situaciones de crisis sin tener que recurrir a extinciones. Se trataría de unos ERTES comunes que deberían resultar operativos y permitir superar la resistencia tradicional a utilizarlos con incentivos al coste social, algo que el Gobierno pretende hacer con la figura del mecanismo de sostenibilidad del empleo, presente en sus propuestas de reforma laboral y anunciada ya en este último Real Decreto-ley. Es decir, los ERTES que vienen.