# Evolución de los ERTES y despidos ante la Covid-19 (\*)

Debido a la situación de gran crisis a la que se enfrenta nuestro país, el pasado 27 de marzo de 2020, el Gobierno de España aprobó el [Real Decreto-Ley 9/2020](https://global.economistjurist.es/BDI/legislacion/legislaciongeneral/emergentelegislacion.php?id=2758555) por el que se establecían las medidas laborales a implantar por las empresas para reducir los efectos derivados del COVID 19.

Una de esas medidas implantadas fue la conservación del empleo durante seis meses para todos aquellos trabajadores afectados por un ERTE.

Los conocidos como ERTE´s son expedientes de regulación de empleo temporales asumidos por las empresas cuando, por motivos justificados, se ven en la imposición de suspender o reducir temporalmente la relación laboral con sus trabajadores.

Esta medida se encuentra recogida en el Art. 2 del RDL 9/2020, la cual establece laprohibición de llevar a cabo algún despido en las empresas, alegando falta de ingresos, o corroborando un caso de fuerza mayor, y es que estos dos supuestos podrían ser los más significativos debido a la crisis que sufre el país actualmente.

Dicho art. 2 fue prorrogado en el [Real Decreto Ley 24/2020, de 26 de junio](https://global.economistjurist.es/BDI/legislacion/legislaciongeneral/emergentelegislacion.php?id=2922453), por el que ampliaba la prohibición de despedir hasta el 30 de septiembre de 2020, es decir, el computo de los seis meses de conservación de empleo computara a partir de esa fecha.

De ahí que el Gobierno, con el objetivo de intentar paliar los efectos de una crisis abrumadora, y en cierta manera proteger al trabajador estableció la imposición de despedir.

Con estas medidas el Gobierno estableció un mayor control por parte de las autoridades laborales, con el fin de que los trabajadores, una vez pasada la situación de alarma conservasen su puesto de trabajo (recordemos que los contratos, una vez levantado el estado de alarma, debían prorrogarse durante seis meses), impidiendo así los despidos ocasionados como consecuencia de una bajada de ingresos.

Esta medida excepcional conllevó unos derechos para los trabajadores afectados por un ERTE como consecuencia de la COVID-19:

* En primer lugar, todos los trabajadores en situación de ERTE tendrán derecho a desempleo, aunque no tengan el periodo mínimo cotizado exigido por ley.
* En segundo lugar, el tiempo que perciban el desempleo no computará a efectos de tiempo consumido para el paro.

(\*) Artículo publicado en la revista Economist & Jurist el 18/09/2020

En la actualidad ya es posible analizar la evolución jurisprudencial que ha tenido los ERTES en nuestro país debido a la gran cantidad de procedimientos que se han llevado a cabo por este motivo.

La mayoría de estos procedimientos han sido resueltos con un fallo a favor de la empresa, recayendo en aquellos que versan sobre la suspensión de los contratos de trabajo o sobre las impugnaciones de resoluciones por parte de la autoridad laboral.

Según la estadística realizada por Tirant Analytics, se situarían en un 56,5% los procedimientos realizados por suspensión de contratos de trabajo, y un 35% las impugnaciones a las resoluciones de la autoridad laboral, constituyendo así casi más del 90% de los procedimientos.

Ahora bien, llegados a este punto, la pregunta a plantearnos sería: ¿En ningún caso se puede despedir al trabajador?

En cuanto a los despidos no es totalmente cierto que en España no se pueda despedir, si bien la causa de este despido no puede estar motivada por la actual pandemia que vivimos, de ahí que no se pueda aludir a un despido por causas económicas, técnicas u organizativas cuando la realidad de este despido este desencadenada por la crisis sanitaria.

También es necesario indicar que el trabajador puede ser despedido en dos situaciones, bien cuando la empresa sufra algún riesgo de declararse en concurso de acreedores, o bien cuando realmente la empresa pueda acreditar ante la autoridad competente que se encuentra inmersa ante un ERTE por causas económicas, técnicas u organizativas, ya que en estos casos el mantenimiento del empleo durante seis meses no entra en vigor.

¿Y si el despido se produce igualmente?

En los casos en los que el despido se produzca durante los seis meses siguientes al fin del ERTE, éste podrá ser declarado improcedente, incurriendo así el empresario en una infracción, implicando así el abono de una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. Además, el empresario está en la obligación de rescindir los seguros sociales correspondientes a ese trabajador.

Pero, ¿realmente es viable mantener unos contratos de trabajo cuando los ingresos son nulos?

Para dar respuesta a esta pregunta es necesario recabar las palabras de varias asociaciones de empresarios, así como autónomos, que han manifestado que les es imposible hacer frente a las consecuencias económicas que les va a ocasionar estas medidas, afirmando así, que el Gobierno les está imponiendo unas condiciones. No dejando así, libertad para poder decidir qué es lo mejor en cada empresa.

En definitiva, los ERTES por la Covid-19 han supuesto un cambio novedoso, en cuanto a procedimientos, como en jurisprudencia. Son numerosos los cambios jurisprudenciales que hasta el día de hoy se están produciendo. Un ejemplo de ello serían las numerosas prorrogas de los ERTES.

Centrándonos en los que nos atañe, los despidos suponen una causa importante y un temor por parte del trabajador debido a la actual crisis tanto económica como sanitaria que vive el país. Por lo que la prohibición de extinguir los contratos de trabajo en cierta manera intenta reducir o paliar unos efectos en materia laboral.