

EY y Sagardoy analizan la nueva regulación de los ERTes: Los 10 aspectos clave a tener en cuenta por las empresas al aplicarla

La Firma de Servicios Profesionales EY, junto con el despacho Sagardoy Abogados han analizado hoy en un encuentro online las principales medidas adoptadas en materia de ERTes en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo aprobado el pasado martes por el Consejo de Ministros.

Bajo el título “Nuevo marco normativo de los **ERTes** en la fase de reactivación económica tras el **COVID-19**”, ambas firmas han analizado el impacto de la normativa y destacado las pautas que deben seguir las empresas que se acojan a estos Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

La hoja de ruta marca diez aspectos imprescindibles a la hora de plantear estas medidas:

1.- Utilizar el nuevo marco normativo priorizando el empleo: El nuevo marco regulatorio sigue marcando unas pautas iniciadas en el estado de alarma de la pandemia apostando por mecanismos alternativos a las extinciones de contratos. La flexiseguridad debe ser el principio que impere en la nueva realidad post covid, debiendo profundizarse en un uso más intensivo de los ERTes, de las modificaciones de condiciones de trabajo y de las reducciones de jornada, todo ello al objeto de evitar la extinción masiva de contratos de trabajo”.

2.- Optimizar la estrategia jurídica más allá del estado de alarma: La nueva regulación de los ERTes más allá del estado de alarma dota a las empresas de un instrumento eficaz y de flexibilidad para que las empresas se adapten a la nueva realidad compleja que se avecina tras la pandemia Hay que tener una muy buena estrategia jurídica por parte de las empresas para determinar si se opta por un ERTE basado en fuerza mayor (total o parcial) o se van adoptando otros mecanismos como los ERTes por causas objetivas o reducciones de jornada tras la reincorporación de los trabajadores. Cada paso que se realice debe estar muy bien medido.”

3.- Considerar el compromiso de mantenimiento del empleo: La nueva regulación de los compromisos de empleo tras la realización de los ERTE genera una variedad de incertidumbres que conviene analizar cuidadosamente dada la multiplicidad de situaciones. Igualmente habrá que estar pendientes de las decisiones de la mesa de diálogo social creada por el Gobierno para ver el impacto en cada uno de los sectores afectados.

4- Detección y acreditación de las causas: Es clave la detección de las principales causas justificativas de los ERTes, teniendo en cuenta aspectos como el sector en el que opera la compañía, los principales indicadores de negocio de la misma y la tipología de dichas causas (organizativas, técnicas o productivas). Es necesario analizar el impacto económico en la empresa de no realizar las medidas definidas, así como las ventajas para la compañía de ejecutarlas en base a distintos escenarios de proyección que habrá que dibujar dado el nivel de incertidumbre actual.

Cobran especial relevancia los Informes Técnicos en la presentación de un ERTE por causas objetivas. Aportan un ejercicio de revisión, soporte y acreditación de

la causa objetiva identificada por la compañía, así como el cálculo del impacto económico que esta causa va a suponer a la misma durante el periodo para el que se va a solicitar el ERTE. Son informes en formato pericial que pueden ser utilizados tanto en las negociaciones con los representantes de los trabajadores como en un eventual procedimiento judicial.

5- Hacer proyecciones de evolución de negocio y planificar alternativas en el marco de un plan de acción inmediata: Marcar horizontes temporales es decisivo, especialmente en los ERTes por causas objetivas, lo que va muy unido a la estimación de las aperturas progresivas del plan de desescalada en determinados sectores (por ejemplo, el turismo). En el proceso de reestructuración financiera se están cerrando operaciones de financiación con una previsión de negocio en 3 ó 4 escenarios distintos, lo que tiene su impacto también en la negociación laboral. Ante la actual incertidumbre es necesario tener capacidad para dibujar escenarios distintos en función del plan de desescalada. En este sentido, las pautas que marcan estos planes deben atender a la gestión de la liquidez y búsqueda de financiación alternativa; un recorte drástico de costes, lo que incluye la renegociación de precios y condiciones; diagnóstico y adecuación de la cadena de suministros; y a la vez adaptar la situación al medio plazo para asegurar la viabilidad de la empresa y el empleo.

6- Optimización organizativa de plantillas: En ese marco, en función de las causas que fundamentan el expediente y de la estrategia jurídica fijada hay que diseñar un planteamiento desde el punto de vista organizativo, evaluar el impacto de las causas del expediente en la estructura y las personas, dimensionar la plantilla óptima, en base a los nuevos volúmenes de actividad, y diseñar una estrategia de adaptación de la plantilla, tanto de afectación como de desafectación de trabajadores al ERTE, de acuerdo con la estrategia jurídica fijada y las necesidades identificadas. Todo ello junto con un plan concreto y justificado de acción en términos de reducción, suspensión o extinción de contratos de trabajo. En este contexto de incertidumbre es vital acreditar la adecuación y proporcionalidad entre causa y medidas adoptadas en el ERTE, en especial en los que se aleguen causas productivas.

7- Compensación y fiscalidad de empleados: Acogerse a un ERTE requiere determinar el impacto sobre los distintos conceptos retributivos (incentivos a largo plazo, compromisos por pensiones, retribuciones a través del sistema de retribución flexible de la compañía...). Estimar las cuantías de las prestaciones por desempleo y de los costes a asumir por la empresa tanto por cotizaciones a la Seguridad Social, así como en concepto de complemento de prestaciones por desempleo hasta alcanzar un determinado nivel de salario. El cambio de regulación de las exoneraciones de cuotas de Seguridad Social contemplado en el RDL 18/2020 hace muy necesario que las compañías planifiquen adecuadamente la desafectación de trabajadores a los ERTes calculando adecuadamente el coste en función de las diferentes opciones posibles. De cara a una adecuada aceptación del expediente por la plantilla, es recomendable realizar un cálculo del neto disponible del empleado a efectos de IRPF como consecuencia de una posible adhesión al ERTE, analizar la viabilidad de rescate de derechos consolidados en planes de pensiones conforme a la normativa aplicable y valorar las implicaciones en las nóminas de los trabajadores.

8- Gestiones ante la Administración: En el proceso de adopción de un ERTE es preciso gestionar los trámites administrativos a realizar ante el Servicio

Público de Empleo, como pueden ser el documento de declaración responsable o la solicitud colectiva de la prestación de desempleo, y ante la Tesorería General de la Seguridad Social, como la documentación para la exoneración de las cuotas, por ejemplo, trámites, que, a su vez, han sido modificados en el marco del RDL. El RDL 18/2020 impone nuevas obligaciones de comunicación al SEPE y a la TGSS de los trabajadores desafectados del ERTE, que la empresa es importante que complete satisfactoriamente.

9- Atención a empleados: Con el fin de cumplir con la normativa legal vigente y de acompañar al empleado durante la vigencia del proceso se hace necesario apoyar y asesorar a los trabajadores para resolver cualquier duda relacionada con las prestaciones de desempleo y Seguridad Social. También se recomienda diseñar las guías de comunicación y protocolos de actuación de la organización hacia sus empleados y otros grupos de interés, así como elaborar un documento que recoja potenciales preguntas y respuestas.

10- Atención a un plan integral: Es necesario contar con un plan integral multidisciplinar y transversal de estas cuestiones. Es cada vez más necesario dada la complejidad de las medidas laborales a adoptar por las empresas en un futuro inmediato y en el nuevo marco que se está dibujando a medio plazo.