
¿CÓMO CONJUGAR EL COMPROMISO DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO CON LA NECESIDAD DE REDUCIR COSTES DE PERSONAL EN 2020?

A partir de esta semana el desconfinamiento en España se ha convertido en la nueva realidad social y laboral y, aunque muchas empresas han tenido la oportunidad de extender sus ERTE de fuerza mayor COVID-19 hasta el 30 de junio de 2020, la posibilidad de sortear las dificultades de tesorería generadas por la crisis depende de su capacidad para adaptar sus costes estructurales a la nueva normalidad.

A efectos de esta planificación, deben tenerse en consideración los siguientes aspectos laborales:

1. Situación productiva

Existe la **posibilidad de que se constate una caída de la demanda de los productos o servicios de la empresa en el momento de finalización del ERTE de fuerza mayor, esto es, a partir del 1 de julio de acuerdo con la normativa vigente** (salvo para los sectores que no se beneficien de una posible extensión adicional aún pendiente de determinar por el Gobierno).

Además, puede darse una situación económica consistente en pérdidas o la previsión de las mismas, o la necesidad de acometer una reorganización de los puestos de trabajo o de implementar nuevos medios de producción.

2. Compromiso de mantenimiento del empleo

De acuerdo con la normativa en vigor, al haber aplicado un ERTE de fuerza mayor, existe un **compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses a partir de que se produzca la desafectación**, total o parcial. El incumplimiento de esta obligación conlleva la devolución de las exenciones de Seguridad Social aplicadas durante el ERTE, junto con un recargo y los intereses legales correspondientes.

3. Reducción temporal de plantilla o de tiempo de trabajo por causas objetivas

La opción mejor valorada para reducir costes de forma inmediata en esta situación es aplicar un ERTE por causas objetivas (productivas, económicas, técnicas y/u organizativas). De forma que se suspendan los contratos de trabajo de toda o parte de la plantilla en días continuos o discontinuos (sólo unos días por mes) o se aplique una reducción de jornada.

El ahorro de costes es únicamente salarial, ya que las cuotas de Seguridad Social no se ven alteradas, pero, **además de reducir costes salariales esta medida sirve para permitir un ajuste a la situación real de la actividad.**

4. Periodo de consultas de un ERTE por causas objetivas

Los ERTE por causas objetivas requieren **la celebración de un periodo de consultas que, de ser tramitado antes del 30 de junio de 2020 puede realizarse en un periodo máximo de sólo 7 días**, con un preaviso de 5 días (7 días si hay representantes legales de los trabajadores en la empresa).

Por el contrario, de realizarse a partir del 1 de julio, el periodo de consultas tendrá una duración máxima de 15 días, con un preaviso de 15 días (7 en el supuesto de que haya representantes legales de los trabajadores en la empresa).

5. Duración de un ERTE por causas objetivas

La vigencia de la medida se encuentra sujeta a **la persistencia de las causas justificativas que se hayan acreditado durante el periodo de consultas**, de forma que, al finalizar el periodo de consultas se establece la fecha fin de la medida que se ajuste a la situación de la empresa (con o sin acuerdo).

6. Medidas posteriores

Una vez finalizado el periodo de aplicación de un ERTE por causas objetivas y superado el compromiso de mantenimiento del empleo (o asumidos sus costes), **pueden valorarse medidas adicionales de reestructuración entre las que pueden encontrarse, reducciones salariales, movilidad geográfica, despidos, etc.**

Las Empresas que no hayan aplicado las medidas de ERTE de fuerza mayor y, por tanto, no se hayan beneficiado de las exoneraciones de Seguridad Social, no se encuentran sujetas al compromiso de mantenimiento del empleo, de forma que pueden plantearse anticipar las medidas de reestructuración.

7. Riesgo de concurso

Sin perjuicio de lo anterior, si en algún momento de los 6 meses de duración del compromiso de mantenimiento del empleo la situación de la empresa se ve tan comprometida que se encuentra en situación de riesgo de concurso, **dicho compromiso resultará inaplicable a partir de la constatación de la situación de la empresa** y podrán realizarse los ajustes de plantilla que sean necesarios.

Departamento Laboral de Fieldfisher JAUSAS
info.spain@fieldfisher.com