

NOTA INFORMATIVA

ALTERNATIVAS LABORALES ANTE LA CRISIS COVID-19 PARA EVITAR DESPIDO COLECTIVO (ERE)

1.- Planteamiento de la cuestión-

Se trata mediante la presente nota de plantear, de una forma muy esquemática, la alternativa que tienen las empresas en esta situación de crisis por el Coronavirus al despido colectivo (ERE) o a realizar un nuevo ERTE, ya sea por fuerza mayor (FM) o por causas objetivas (ETOP).

2.- Inconvenientes de ERE o ERTE-

En el caso del ERTE, la medida es por definición temporal (coyuntural), por lo que puede acabar no siendo eficaz. Además, está la problemática de la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020 (salvaguada del empleo durante seis meses) y su ambigüedad e indefinición de las consecuencias en caso de incumplimiento de ésta.

En cuanto a los ERE (despido colectivo) del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, tiene varias dificultades de mucho peso:

-El **art. 2 del RDL 9/2020**: *“La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”*.

Así, sólo cabría plantear un ERE por causas “no Covid” o “pre Covid”, so pena de que todos los despidos se considerasen improcedentes.

-**Elevados costes extraordinarios asociados al ERE si se dan las circunstancias**: los recogidos en los apartados 9 (cuotas de convenio especial con Seguridad Social), 10 (plan de recolocación externa) y 11 (aportación al Tesoro Público) del art. 51 ET.

3.- Alternativa laboral a los ERE y ERTE-

Sin perjuicio de poder acudir a la opción del traslado (art. 40 ET) de darse el caso, la mejor alternativa es la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT, art. 41 ET).

Mediante la misma se puede modificar todo lo recogido en el apartado 1 del art. 41 ET, siendo las materias más relevantes: i) Cuantía salarial (letra d), ii) Jornada de trabajo (letra a) y iii) Funciones (letra f).

La empresa, siempre que tenga razones objetivas (ETOP) y tras una negociación colectiva (periodo de consultas) en caso de superar un cierto número de trabajadores afectados (art. 41.2 ET), podrá realizar dichas modificaciones, de forma incluso indefinida o permanente.

Al trabajador afectado por la MSCT siempre le quedará la opción de solicitar la rescisión del contrato de trabajo, con una indemnización de 20 días por año de servicio con el tope de 9 mensualidades (salvo mejora de dicha indemnización en el proceso negociador, lo que es muy común).

4. Ventajas de la MSCT-

- a) No destrucción de empleo
- b) Eliminación de los costes extraordinarios asociados a los ERE
- c) Dependiendo de la modificación llevada a cabo, descenso significativo (ahorro) de los costes salariales y de Seguridad Social (en caso de reducción salarial, o de ampliación de jornada de trabajo con mismo salario)
- d) En caso de que se opte por la rescisión del contrato, una indemnización no muy alta (20 días/año con tope de 9 mensualidades)

José María Fernández Mota
Director del Área de Laboral
MA Abogados
jm.fmota@maabogados.com
T 91 4516157