

## **Evolvers aclara la situación de los ERTes cuando se termine el estado de alarma**

**La legislación es clara al respecto. El fin del Estado del Alarma no implica necesariamente el fin de los ERTes. Se contemplan otros escenarios**

Desde Evolvers analizan las consecuencias que puede tener el cese del Estado de Alarma en la normativa laboral, que ha sufrido distintas modificaciones por medio de Reales Decreto-Ley, convalidados posteriormente como leyes ordinarias.

Muchas de las nuevas normas requerirán una ley ordinaria posterior para que la legislación aplicable en estos momentos sea modificada y se restablezca conforme a la existente con anterioridad a la pandemia.

De esta forma, las consecuencias derivadas del COVID-19 podrán seguir justificando muchas de las medidas extraordinarias y urgentes que se han adoptado, incluso en caso de que no se prorrogue el Estado de Alarma.

¿Quedarán los trabajadores desprotegidos cuando finalice el estado de alarma?

No. La prioridad absoluta en materia económica es proteger y dar soporte al tejido productivo y social para que se produzca lo antes posible un rebote en la actividad.

Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTes), han constituido uno de los instrumentos de mayor magnitud para la mitigación del impacto de la crisis sanitaria en el tejido productivo. Se han solicitado numerosos ERTes por causas de fuerza mayor como consecuencia del COVID-19.

Cuando el Estado de Alarma no se prorrogue, la situación jurídica de fuerza mayor por esta causa no podrá aplicarse para justificar suspensiones de contrato y reducciones de jornada, pero sí podrán ser de aplicación otros motivos de fuerza mayor.

En todo caso, será necesario que los representantes de trabajadores y empresarios lleguen a un acuerdo para la recuperación de la economía y la disminución del impacto de la crisis sanitaria en el tejido productivo y social.

Tras el estado de alarma, ¿podrán solicitarse ERTes por causas de fuerza mayor relacionadas con el COVID-19?

Sí. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, con independencia de si existe o no una declaración de Estado de Alarma, podrán solicitarse en los siguientes casos:

Cuando las pérdidas de actividad impliquen la suspensión o cancelación de actividades;

Cuando las pérdidas de actividad impliquen el cierre temporal de locales de afluencia pública y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías o falta de suministros;

Cuando las pérdidas de actividad se produzcan como consecuencia de una situación urgente y extraordinaria por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria y que queden debidamente acreditados.

¿Qué sucederá con el despido una vez finalice el estado de alarma como consecuencia del COVID-19?

Durante los seis meses siguientes a contar desde el cese del Estado de Alarma, el empresario no podrá extinguir los contratos de trabajo sin que el despido sea considerado improcedente, y ello incluso con independencia de si la empresa se acogió o no a un ERTE. Incluso, si la empresa se acogió a un ERTE, ello no podrá operar como causa justificativa de la extinción de los contratos de trabajo

Asimismo, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, supondrá la interrupción de su cómputo y duración, en cada una de estas modalidades contractuales, pero en ningún caso su extinción.

¿Qué diferencia hay entre un despido procedente e improcedente?

Tras la salida del Estado de Alarma, el despido tendrá un mayor coste para los empresarios si bien no podrá ser considerado un despido nulo, lo que efectivamente hubiera implicado la imposibilidad de extinguir los contratos de trabajo.

En el despido procedente (objetivo o colectivo), la indemnización prevista es la de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

Por su parte, si el despido se considera improcedente, la indemnización prevista es de 45 días por año trabajado, con el límite de 42 mensualidades, desde el día de alta en la empresa, hasta el día 12 de febrero de 2012, y de 33 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades, para el tiempo de contrato posterior a la referida fecha.

No hay que olvidar que podrá ejercerse el despido disciplinario, o por otras causas objetivas, es decir, por ineptitud sobrevenida o falta de adaptación del trabajador, conforme al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué posibilidades tienen los empresarios en crisis tras el estado de alarma?

Los empresarios que no puedan hacer frente a las pérdidas económicas derivadas de esta crisis podrán acogerse a las líneas de avales ICO y a cualesquiera otras ayudas que se establezcan.

Es importante destacar que las ayudas económicas no se sustentan únicamente en la vigencia del Estado de Alarma, sino en la situación de crisis sanitaria como consecuencia del COVID-19, lo cual

puede alargarse en el tiempo hasta que no exista incluso una vacuna contra el virus.

La nueva regulación del despido puede vulnerar la libertad de empresa si deben transcurrir seis meses desde el cese del Estado de Alarma para que no sea considerado improcedente. El empresario podrá recurrir a un ERTE si no lo hizo antes, a un ERE, despedir con una indemnización a 33 días de salario por año trabajado, o bien entrar en concurso de acreedores y que el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA, por sus siglas) pase a hacerse cargo del pago de los salarios y de las indemnizaciones de los trabajadores.

Desde Evolvers, pueden asesorar a las empresa, tanto desde el punto de vista laboral, como desde el punto de vista de Estrategia y Negocio con la finalidad de potenciar la reactivación empresarial y económica.

Escrito por Juan Antonio Corredor Pérez, Socio del Departamento Laboral de Evolvers.

**Datos de contacto:**

Agencia de comunicación MAD&COR

[www.madandcor.com](http://www.madandcor.com)

675943952

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Finanzas](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>