



ANTONIO PEDRAJAS QUILES,

Socio-Director Abdón Pedrajas. Prof. Dº Trabajo Cunef
apq@abdonpedrajas.com

ERTES en trabajadores de baja por incapacidad temporal o en edad de jubilación

La declaración del estado de alarma, producida el pasado 14 de marzo con ocasión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID -19, ha generado una incesante batería de medidas laborales en las últimas 3 semanas. La convulsa sucesión de reales decretos y órdenes, a los que inmediatamente les siguen innumerables circulares, guías e informes aclaratorios para paliar la falta de seguridad jurídica, está generando numerosas dudas aplicativas entre empresas, trabajadores, abogados, funcionarios y administraciones.

Del conjunto de medidas laborales adoptadas, puede concluirse que el objetivo sobre el que pivotan es la protección del empleo. Así, por ejemplo, se ha establecido el carácter preferente del trabajo a distancia con el objetivo de intentar no paralizar la actividad de las empresas, se han vinculado al Covid-19 los derechos de adaptación y reducción de jornada o, entre otras, se han creado prestaciones extraordinarias por cese de actividad para autónomos.

Incluso, más recientemente, a través de los 2 últimos reales decretos del

fin de semana, se ha dado un paso más. Primero, limitando los despidos y extinciones por llegadas a término de contratos temporales, amparadas en fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas o productivas vinculadas al Covid 19. Después, creando un permiso retribuido recuperable, cuyo coste será asumido íntegramente por las empresas, independientemente de su tamaño o salud financiera, siendo complicado que puedan recuperar esas horas de trabajo si no recuperan antes su actividad y capacidad productiva.

Como contrapartida a esta batería de medidas, también se han flexibilizado los mecanismos de ajuste temporal de empleo, simplificando y agilizando los procedimientos para la tramitación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES). Tanto por causas de fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Además, en ambos casos, se ha ampliado el ámbito personal de cobertura de los ERTES mediante la eliminación del periodo de carencia para el acceso al desempleo, introduciendo una exoneración

La norma expresamente prevé que las exoneraciones a las que tendrá acceso la empresa en ERTES de fuerza mayor, no tendrán efecto alguno respecto al trabajador afectado, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos •

de cuotas a la seguridad social -total o parcial- en el caso de ERTES por fuerza mayor.

En fin, bajo el objetivo loable de la protección del empleo, seguramente se haya trasladado una presión excesiva a las empresas, y ello a pesar de la flexibilización de los ERTES. Se echan de menos los matices, donde se distinga mínimamente el tamaño y salud financiera del empresario. Tiempo habrá para valorar si la protección del empleo que ahora se persigue produce el efecto perverso de que muchas empresas se desangren por el camino y, con ellas, sus puestos de trabajo.

Con respecto a los ERTES, son numerosas las cuestiones y dudas técnicas interpretativas suscitadas en las últimas semanas. Todos los abogados, entre los cuales me incluyo, hemos tramitado en 15 días más ERTES que en los 20 años anteriores de ejercicio profesional. Así, a golpe de circulares interpretativas o de modificaciones normativas de urgencia, se han ido resolviendo numerosas dudas procedimentales.

Dentro de las cuestiones suscitadas, cabe preguntarse qué ocurre con un trabajador que está de baja – por incapacidad temporal, por maternidad, paternidad, etc-, durante la tramitación de un ERTE. ¿Tiene que ser incluido en la relación de trabajadores afectados? En su caso ¿Cómo le afecta el ERTE? Pues bien, si un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, etc, y le incluyen en un ERTE, no le afectarán sus medidas hasta que presente el alta médica o finalice el periodo de descanso por maternidad o el permiso por paternidad.

Otra posibilidad sería que, durante la vigencia del ERTE, el trabajador pasase a situación de Incapacidad Temporal. En tal caso, si la baja fuese derivada

de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador pasaría a cobrar la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo. La duda sería, si en tal supuesto el cobro de la prestación por IT consumiría días de prestación por desempleo, lo cual está expresamente excluido en los ERTES derivados del Covid 19.

Otra cuestión indudablemente práctica, es la relativa a los efectos de los ERTES sobre trabajadores afectados que hubiesen alcanzado la edad de jubilación o la alcanzasen durante la vigencia del mismo. Pues bien, la regla general en materia de acceso al desempleo, parte de que el trabajador no tiene que haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse. En tal caso, pasaría directamente a cobrar pensión de jubilación. Todo ello, salvo que el

contrato se haya suspendido o se haya reducido su jornada diaria de trabajo a través de un ERTE. En tal caso, a pesar de estar en edad legal de jubilación, el trabajador pasaría a cobrar la prestación por desempleo durante la vigencia del ERTE.

Finalmente, respecto a la cotización durante el ERTE, la norma expresamente prevé que las exoneraciones a las que tendrá acceso la empresa en ERTES de fuerza mayor, no tendrán efecto alguno respecto al trabajador afectado, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos. Respecto a los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se mantiene la obligación de cotización, sin que tampoco exista incidencia real respecto al importe de futuras jubilaciones.]



Si un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, etc, y le incluyen en un ERTE, no le afectarán sus medidas hasta que presente el alta médica o finalice el periodo de descanso por maternidad o el permiso por paternidad •