

I.3. Expedientes de regulación de empleo y despidos

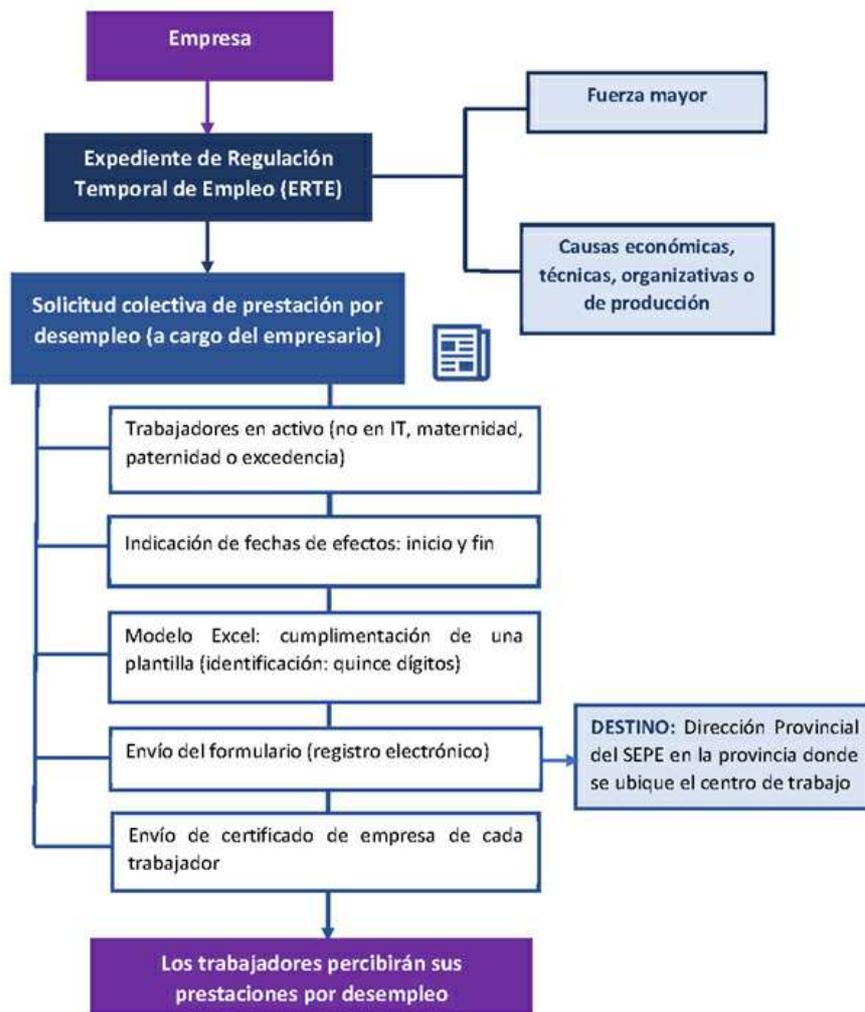
Reincorporación de los trabajadores afectados por ERTE

Dado que muchos trabajadores están volviendo a sus puestos de trabajo en actividades no esenciales, en los últimos días se han multiplicado las consultas ante la Autoridad laboral relativas al fin de ERTES o a la posible reincorporación de parte de las plantillas. Resumimos los pasos a seguir en ambos casos

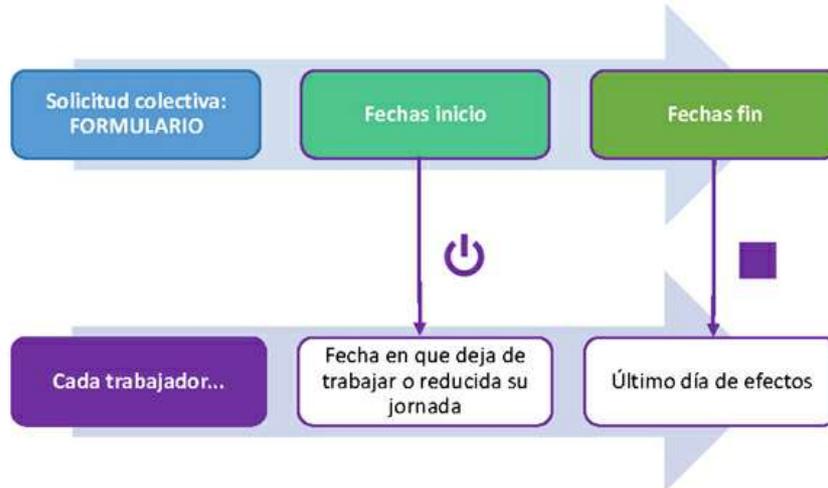
Guía Bajas ERTE

Desde la publicación del [Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, numerosas empresas se han acogido a los mecanismos de ajuste temporal para evitar despidos: los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

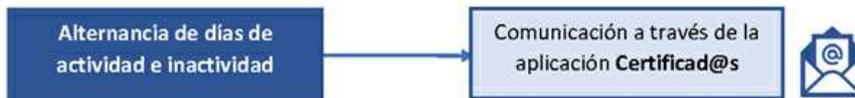
Así, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) está tramitando miles de Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) para responder a la creciente demanda de numerosas prestaciones por desempleo. Las gestiones de un ERTE a efectos de la prestación se resumen en el siguiente esquema:



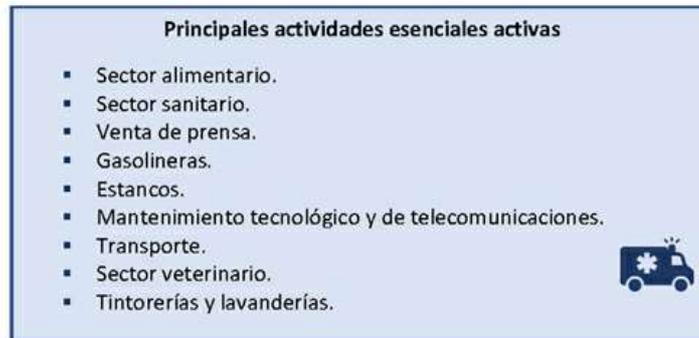
El solicitante del ERTE (empresa) debe fijar en su solicitud **fechas de inicio y de final de la suspensión o reducción**, en su caso. Las fechas de inicio son claras, pues se refieren al primer día en que la medida afecte a cada empleado; las de finalización son más complicadas, por razones evidentes. En caso de ERTE por fuerza mayor, esta última fecha no puede ser posterior a la fecha prevista de finalización del estado de alarma.



El esquema no es cerrado: cabe la posibilidad de que un trabajador alterne días de actividad o inactividad, de modo que debe especificarse esa opción:



En el panorama laboral, desde el comienzo de la crisis se determinó una serie de **actividades económicas esenciales** que no debían cesar en su actividad y que, desde entonces, permanecieron y continúan activas. Todas las demás, siempre que no pudieran desarrollar sus tareas mediante teletrabajo, se paralizaron.



A las actividades esenciales activas se unen, como se ha expresado, todas las que se pudieron realizar a través del **teletrabajo**.

Actualmente, siguen en suspenso todas las actividades a las que se ordenó la **clausura en el Real Decreto inicial del estado de alarma** (hostelería, centros educativos, etc.): en definitiva, los que conllevan necesariamente la formación de grupos de personas.

Entre las medidas decretadas por el Gobierno posteriormente, si bien el estado de alarma se mantiene (ya sido prorrogado en varias ocasiones), **el cierre de las actividades económicas no esenciales en ciertos sectores terminó el día 9 de abril**, con la finalidad de recuperar la situación previa al 30 de marzo.

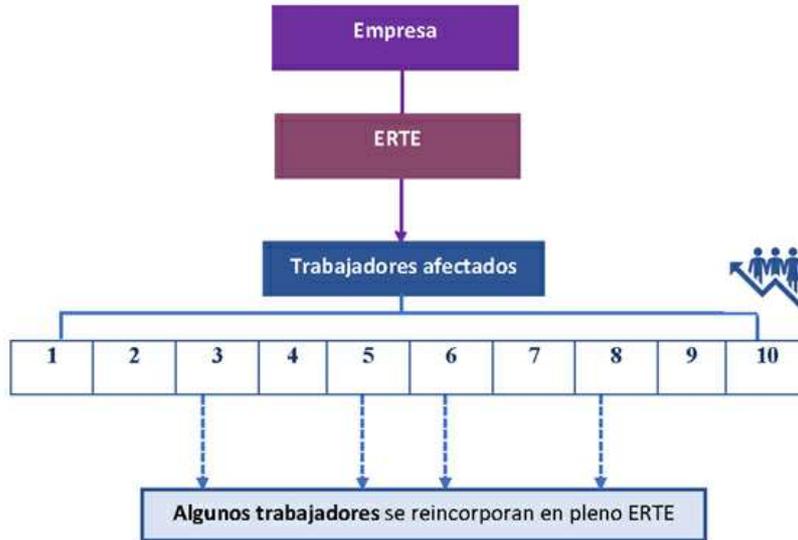
Así, tras la Semana Santa algunos sectores no esenciales recuperaron su actividad: fundamentalmente, aquellos que resultaban incompatibles con el teletrabajo y siempre que tal actividad no fuera prohibida por el Real Decreto que acordó el estado de alarma. Piénsese, por ejemplo, en el sector de la construcción o en la industria (no relacionados con servicios básicos). De este modo, muchos trabajadores se están reincorporando a sus puestos, bajo el requisito, para empresarios y empleados, de cumplir todas las medidas de seguridad legales y reglamentarias.

Para estos trabajadores, acogidos en muchos casos a ERTES, y para cualesquiera otros que se reincorporen tras un periodo de suspensión de contrato o reducción de jornada, el Servicio Público de Empleo Estatal informa acerca de los **mecanismos para retomar su actividad**. Los resumimos mediante varios esquemas.

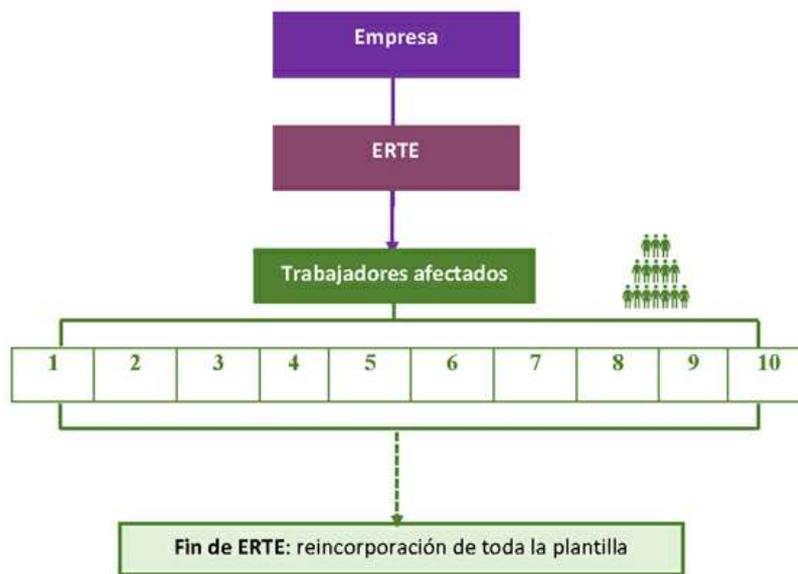
Del mismo modo, también trataremos los pasos para cerrar definitivamente cualquier ERTE.

Reincorporación de algunos trabajadores afectados por ERTE

Según indica el propio SEPE, algunas empresas han recuperado parte de su actividad y han decidido que algunos de sus trabajadores afectados por un ERTE vuelvan a desempeñar su labor. Para ello, los empleadores han de instar la baja de las prestaciones por desempleo de estos empleados:



Del mismo modo que las **prestaciones** fueron solicitadas por el empleador y no por los trabajadores, las **bajas** deben ser instadas por el mismo (los empleados no han de realizar ninguna gestión en este sentido). También comunicarán la fecha a los empleados afectados, que entenderán que su prestación quedará interrumpida desde dicha fecha.



A lo largo de los últimos meses, toda la normativa publicada por el Consejo de Ministros para paliar los efectos de la crisis sanitaria generada por el COVID-19 ha incidido en una serie de medidas urgentes para la estabilización del empleo, y entre ellas la flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Teniendo en cuenta lo anterior, las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural. Por ello, independientemente de la fecha de finalización que el empleador haya hecho constar en sus formularios iniciales para lograr la autorización de su ERE y el pago de las prestaciones por desempleo de sus trabajadores, la Autoridad laboral entiende la prioridad de la **recuperación de la actividad laboral** y la reincorporación de los trabajadores a sus puestos, cuanto antes mejor.

En los últimos días, el SEPE ha recibido multitud de preguntas sobre el método para reintegrar a ciertos trabajadores, pero también para finalizar los ERETS y lograr la baja de todos los trabajadores en su prestación por desempleo.

La información, y el procedimiento para dar por cerrado definitivamente el expediente mediante el **modelo abreviado de fin de ERE** es muy similar al que hemos visto para la tramitación parcial de las bajas, con algunas especialidades:

