

ECONOMÍA / POLÍTICA

Turismo, comercio y hostelería podrán despedir más fácil tras el ERTE

FIRMA DEL ACUERDO SOBRE LOS ERTE EN LA MONCLOA/ Una cláusula de última hora facilita que las empresas que trabajan con mucho empleo de temporada o contratos por obra puedan despedir, antes de que se cumplan los seis meses tras el ERTE.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno, las patronales CEOE y Cepyme y los sindicatos CCOO y UGT incluyeron, ayer, a última hora, una cláusula en el acuerdo que firmaron en La Moncloa sobre la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor. Por fuerza mayor significa, en este caso, tener que suspender los contratos, o reducir la jornada, de los trabajadores para hacer frente a los efectos del coronavirus.

El nuevo punto 3/3 de la disposición final primera del acuerdo abre la puerta a que muchas empresas queden exentas de cumplir la principal condición que les ha puesto el Gobierno para que puedan beneficiarse de las rebajas de cotizaciones sociales: mantener el empleo, al menos, durante seis meses después de reanudada la actividad tras el ERTE total o parcial. Por ejemplo, todas aquellas que trabajan con el empleo temporal en momentos puntuales del año, o porque así lo requiere su actividad. Un amplio abanico que va desde las empresas que están en el ámbito del turismo como las de la hostelería o actividades de ocio vacacional, hasta el comercio, la agricultura, alimentación y las actividades de ocio, espectáculos, en las artes escénicas o musicales, entre otros sectores.

La cláusula, que negociaron este fin de semana el Gobierno, la patronal y los sindicatos, dice: "Este compromiso del empleo [en el acuerdo] se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo".

Interpretación

Con ello, el Gobierno, hace una interpretación más abierta de la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto 11/2020, de medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico, del 31 de marzo. Aquel precepto hablaba de que para el



En la foto, el Gobierno con los empresarios y los dirigentes sindicales tras la firma, ayer, en el Palacio de La Moncloa, del pacto para la prórroga de los ERTE tras la alarma.

Los sindicatos esgrimen el registro horario para impugnar los ERTE

Mercedes Serraller. Madrid

El registro horario cumple hoy un año en vigor y lo hace en un contexto laboral revolucionario por la crisis del coronavirus en el que los sindicatos lo están esgrimiendo para impugnar los ERTE. Así lo trasladan empresas, abogados y desde la Inspección, que alertan de que el registro horario está aflorando jornadas cargadas de horas extra desde que estalló la pandemia.

Este escenario en el que el registro horario muestra un panorama favorable a las reclamaciones de los trabajadores era radicalmente distinto hasta marzo. Antes del Covid-19, las empresas están acordando más jornada y pagando menos horas extra con el registro horario. Es el

efecto que estaba teniendo esta nueva obligación laboral, que pretendía, paradójicamente, lo contrario: aflorar horas extra sin pagar. Así lo mostraban los acuerdos de El Corte Inglés, Telefónica, BBVA, Deutsche Bank, Vodafone y Zurich, y de sectores como la construcción.

Se estaban cerrando acuerdos que pactaban ampliar la jornada a cambio de no medir las pausas, el caso de Zurich, avalado por la Audiencia Nacional, o BBVA. En todos los pactos se plantea la casi prohibición de que se realicen horas extra, que en todo caso deberán avalarse por escrito y ser motivadas por un superior. El otro *modus operandi* mayoritario era el que obligaba a contar las pausas del ciga-

rillo o café, como en Galp, que también refrendó la Audiencia Nacional.

Pues bien, ahora mismo, los sindicatos esgrimen el registro horario para impugnar los ERTE de causa productiva u organizativa, lo que tampoco es ajeno a los de fuerza mayor, como refrenda Ana Ercoreca, presidenta del sindicato de Inspectores de Trabajo. Ercoreca alerta de que una empresa en un ERTE de fuerza mayor en la que aflore un jornada más abultada de la pactada se arriesga a las cuantiosas multas para los ERTE fraudulentos.

Sobre ello, Eduardo Peñacoba, socio de Simmons & Simmons, explica que "el registro horario ha puesto el tiempo de trabajo en el cen-

tro de las relaciones laborales, como en las negociaciones de los ERTE Covid por causas productivas, en que ha sido recurrente la solicitud de los sindicatos de revisión previa del registro horario para acreditar que existía una caída de la demanda".

Román Gil, socio de Sargardoy, alerta de descontrol, dado que la pandemia ha llegado en un momento en el que el registro no estaba todavía afianzado.

Alfredo Aspra, socio director de Laboral de Andersen Tax & Legal, señala que "la implementación del registro ha aflorado situaciones incómodas, por realizarse, en ocasiones, jornadas inferiores a las fijadas".

Editorial / Página 2

cumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo seis meses después de reanudada la actividad, "se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con even-

tos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que consti-

tuye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación".

La cláusula incluida en el pacto que firmó ayer el Gobierno con los agentes sociales no se refiere a sectores concretos. Por lo tanto, la cláusula se abre a todos los sectores que puedan trabajar con el empleo temporal por estar muy ligados a la estación

del año, o a un momento concreto. El acuerdo recoge una Comisión tripartita, formada por el Gobierno, la patronal y los sindicatos, que se encargará de estudiar estas cuestiones, incluyendo la prórroga de los ERTE, más allá del 30 de junio, en las empresas y sectores en las que sea necesario. Sin embargo, la última palabra será del Gobierno. El Ejecutivo hace así una nueva

concesión a CEOE y Cepyme, que han tenido mucha contestación interna por firmar el acuerdo sobre la prórroga de los ERTE y, en particular, por este punto de mantener el empleo. En el Comité Ejecutivo de la patronal del pasado día 8 de mayo, se levantaron los sectores turísticos, la hostelería, la automoción y organizaciones regionales de Cataluña, Canarias o Madrid.

Trabajadores afectados

Es importante recordar que, hasta el momento, hay más de 500.000 empresas y de 3,4 millones de trabajadores acogidos a los ERTE y sus beneficios. Además, si bien el acuerdo concede los beneficios a las empresas en rebajas de cotizaciones hasta el 30 de junio, también es verdad que el pacto abre la puerta a que las empresas y sectores que lo necesiten puedan seguir con un ERTE en los meses de verano. Según la Seguridad Social, los sectores más afectados en el empleo por el impacto económico del coronavirus son, entre otros, los siguientes: la hostelería, o la restauración, donde el 90% de los empleados ha dejado de trabajar entre el 14 de marzo, día de la declaración del estado de alarma, y el 30 de abril. Otro tanto pasa con los trabajadores del comercio -textil, sobre todo- y con quienes están ocupados en la red hotelera y de alojamiento. También ocurre con los empleados de las agencias de viajes.