¿Me interesa comunicar el Fin del Erte a la Autoridad Laboral?

Muy problemático este comentario que pasamos a desarrollar y por ello pedimos lo interpreten nuestros lectores, con todas las cautelas que la situación actual motivada por el COVID-19 supone; se plantea porque la comunicación del fin del ERTE a la Autoridad Laboral tiene implicaciones que pueden perjudicar los intereses de nuestra empresa notablemente.

La problemática surge por criterios enfrentados de distintos profesionales y de lo que es peor, por distintas directrices de las diferentes Comunidades Autónomas (CC.AA.) en cuanto al momento de realizar la comunicación del Fin del ERTE a la Autoridad Laboral correspondiente, de ahí que nos "hacemos eco" de la situación que está aconteciendo y que nuestros clientes y lectores actúen de acuerdo a sus criterios, circunstancias, objetivos, etc., pero no podíamos dejar de informar para evitar posibles actuaciones que ya no tuvieran "marcha atrás".

Así por ejemplo la Autoridad Laboral de Castilla - La Mancha, comunica a las empresas que han solicitado ERTEs en esta CC.AA.

**

*(...) Le informamos que de acuerdo con lo previsto en el artículo 1.3 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, y una vez haya finalizado su ERTE respecto del TOTAL de las personas trabajadoras afectadas por el mismo, deberá hacer una COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL. En el caso de las desafectaciones parciales, no será necesario realizar dicha comunicación (...).*

**

En otro ámbito territorial, nuestros propios clientes nos dan detalle de la forma de actuación de la Autoridad Laboral en el País Vasco. Aquí se emplaza a NO comunicar la finalización si no se desea desaparezcan todos los derechos relacionados con el mismo y de esta forma poder afectar nuevamente a un trabajador o trabajadora caso que la actividad retomada fuese inviable en los términos realizados.

En cualquier caso, hemos de recordar a nuestros lectores que, como ya apuntamos en nuestro comentario **"¿Comunicar a la Seguridad Social la desafectación del ERTE? Sí o No"**, de acuerdo con el artículo 1.3 del **Real Decreto-ley 18/2020**:

**

*(...) 3. Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella (...).*

**

En cualquier caso, si tenemos en cuenta que incorporar al último de nuestros trabajadores implica:

* La finalización de la exoneración de cuotas ante la Tesorería General de la Seguridad Social -TGSS- y,
* la obligación en la comunicación del fin del ERTE a la Autoridad Laboral.

Deberíamos "barajar la posibilidad" de:

No reincorporar a todos los trabajadores o al menos en la totalidad de la jornada que tenían previamente a la situación de COVID-19 para poder seguir aplicando la exoneración en el pago de cuotas a la TGSS, y si fuese necesaria la total reincorporación "apurar" el plazo de 15 días anteriormente referenciado, lo que nos permitiría tener un "margen de maniobra" para posibles nuevas afectaciones al ERTE, antes de dar por finalizado el ERTE.

La comunicación de fin del ERTE, además, tendrá como consecuencia el fin de las causas de Fuerza Mayor que motivaron su autorización y cualquier "paso atrás" no sería posible, debiendo la empresa plantearse la solicitud de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

|  |
| --- |
| Lo cierto es que este tipo de comportamientos no debería necesitar de picaresca ni condicionamientos, pero la forma en que ha sido establecida la norma hace que, empresas que reincorporan a sus dos únicos trabajadores en plantilla durante el mes de mayo, ya no puedan aplicar exoneraciones en el pago de cuotas desde la reincorporación del último y, aquellas otras, que reincorporando a la totalidad de la plantilla con excepción de uno (19 trabajadores reincorporados y 1 permanece en el ERTE) puedan seguir aplicando las conocidas**bonificaciones en la TGSS**. |