

GUÍA PARA
REALIZAR UN
ERTE COMO
CONSECUENCIA
DEL ESTADO DE
ALARMA
(COVID-19)

La situación de pandemia provocada por el Covid-19 en la que nos encontramos estos días ha motivado la adopción de una serie de medidas que han afectado, de manera directa, a nuestra forma de vida.

El pasado día 14 de marzo de 2020 entró en vigor el Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma. La incidencia de esta norma en el ámbito económico vino determinada por la restricción a la libertad de movimientos, algo que afecta inevitablemente al tráfico económico.

Con el consenso de los agentes sociales, se ha dictado el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. En el caso que nos ocupa, las medidas adoptadas se proyectan en dos ámbitos:

- **Empresarial:** mediante ayudas de carácter económico que minoran, en la medida de lo posible, las más que probables tensiones de liquidez.
- **Laboral-trabajador:** el objetivo general es evitar despidos a través de la suspensión temporal de puestos de trabajo.

En la presente guía vamos a analizar esta última medida, la de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, o ERTes.



GUÍA PARA REALIZAR UN ERTE COMO CONSECUENCIA
DEL ESTADO DE ALARMA (COVID-19)



¿Qué es un ERTE?

A través del ERTE, **el empresario puede suspender de manera unilateral los contratos de trabajo de la totalidad o de parte de la plantilla** debido a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor:

A raíz de la situación en la que se encuentra inmerso el país, y sobre la base de lo acordado por el Gobierno en el RD 8/2020, en muchas empresas procede llevar ya a cabo un ERTE basado en una causa de fuerza mayor. Este instrumento permite que empresas y autónomos puedan prescindir de sus empleados durante el tiempo de vigencia del ERTE, **quedando exentos así de la obligación de abonar las nóminas** y también del abono de la cuota empresarial si la empresa tiene menos de 50 trabajadores.



¿Qué es la Fuerza Mayor?

Nos encontramos ante una situación de fuerza mayor cuando se produce un **acontecimiento extraordinario, ajeno al entorno de la empresa y del todo independiente** de la voluntad del empresario respecto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación del trabajo.

Esto es, básicamente, lo que ahora afrontan todas las empresas de nuestro país. La crisis del Covid-19 y **la declaración del estado de alarma cumplen todos esos requisitos** porque son un suceso:

- **Externo, ajeno por completo a la voluntad de la empresa** o sus trabajadores y en el que ninguna de estas partes ha tenido intervención de ningún tipo, ni directa ni indirecta. La determinación causal que opera en la producción del supuesto de suspensión queda fuera de la acción del obligado, la empresa en este caso, excluyendo la imputabilidad del eventual incumplimiento.
- **Imprevisible.** La imprevisibilidad se explica en función del riesgo, de manera que imprevisible es lo que excede del ámbito del riesgo asignado a la empresa.

- **Inevitable.** Es decir, se trata de un suceso que la empresa no puede evitar de acuerdo a la diligencia que le es exigible y a las medidas de previsión y el saber que le son reconocidos.

Por tanto, esta situación de fuerza mayor **provoca la imposibilidad temporal y sobrevenida** de realizar, tanto para la empresa como para los trabajadores, las prestaciones que integran el contenido del contrato que les vincula.

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma (se refiere a los equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida por el RD 463/2020), que impliquen cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público o, entre otras, falta de suministros, **tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor.**



¿Qué tramites se deben de realizar en el ERTE y cuánto tarda en hacerse efectivo?

El procedimiento de suspensión de contrato por ERTE basado en causa de fuerza mayor sigue un procedimiento simplificado y abreviado regulado en el artículo 22 del RD 8/2020. Para todo aquello no regulado en dicho RD, será de aplicación lo señalado en el Real Decreto-ley 1483/2012, de 29 de octubre, por el que **se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo** y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Veamos a continuación su tramitación:

■ a) Iniciación

El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente

■ b) Documentación necesaria

- Junto con la solicitud, se acompañará un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19, así como de la correspondiente documentación acreditativa.
- La empresa deberá comunicar la solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe junto con la documentación acreditativa, en caso de existir, a los representantes de los trabajadores.
- Cualquier medio de prueba que se estime necesario. Posteriormente veremos qué documentación recomendamos presentar.

■ c) Autoridad Laboral Competente

- En el ámbito de las comunidades autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una comunidad autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente el órgano que determine la comunidad autónoma respectiva.
- Si los trabajadores afectados desarrollan su actividad o se encuentran adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más comunidades autónomas, entonces será la Administración General del Estado quien tendrá la consideración de autoridad laboral competente.
- Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más comunidades autónomas, pero el 85 por ciento, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una comunidad autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, la autoridad laboral competente será la de esa comunidad autónoma.

■ d) Tramitación

Tras la comunicación por parte de la Empresa de la solicitud (i) a los trabajadores, (ii) a sus representantes y (iii) a la autoridad laboral competente, esta última podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual habrá de emitirlo en el plazo de cinco días.

En todo caso, la resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días a contar desde la solicitud.





¿En qué situación quedan los trabajadores? ¿Pierden algún derecho?

El trabajador se encontrará en **situación legal de desempleo**.

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causas económicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, sobre la base de lo regulado en el RD 8/2020, hay que saber que:

- El tiempo en que se perciba la prestación por desempleo en un ERTE por fuerza mayor no computa a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción a los que tiene derecho el trabajador.
- Se reconoce al trabajador el derecho a la prestación contributiva por desempleo aunque no haya cotizado el periodo mínimo para ello.
- El trabajador percibe del SEPE el 70% de la base reguladora durante los seis primeros meses en función de sus circunstancias personales; los meses posteriores percibirá el 50% de la base reguladora. En aquellos casos en los que el convenio colectivo correspondiente lo establezca, se deberá complementar el salario por parte de la empresa.

¿Hasta qué fecha debe la empresa pagar el salario a los trabajadores?

El pago de nóminas se debe mantener **hasta que la autoridad laboral autorice el ERTE**. No obstante, el ERTE se puede aprobar –en su caso– con efectos retroactivos, coincidiendo, por tanto, con la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

¿Hay periodo de consultas en un ERTE por fuerza mayor?

En el procedimiento simplificado por causa de fuerza mayor **se elimina el periodo de consultas** con los trabajadores. La única obligación para la empresa es comunicar por escrito la decisión a todos sus trabajadores y trasladar el informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores.

Si la situación se alarga más del periodo inicial concedido por el ERTE ¿se puede prorrogar?

Sí, **se pueden encadenar varios ERTES** en función de la necesidad de cada empresa. Si se prolonga en el tiempo, se puede pedir un despido colectivo o una prolongación del tiempo de suspensión de los contratos.

¿Qué sucede si tengo que suspender total o parcialmente la actividad por el ERTE? Como empresario, ¿tengo algún coste salarial mientras está vigente el ERTE?

Si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020, en los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados por causa de fuerza mayor vinculada al Covid-19, la Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará totalmente al empresario del abono de la aportación empresarial** y a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, la exoneración alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

Todas las medidas extraordinarias previstas en el Real Decreto-ley 8/2020 estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante un plazo mínimo de seis meses desde la fecha de reanudación de su actividad.



Documentación a presentar

Modelo de solicitud

Ficha estadística

Ficha relación de trabajadores

Memoria explicativa

Nómina de los trabajadores afectados por el ERTE (aconsejable)

Contrato de trabajo de los trabajadores afectados por el ERTE (aconsejable)

Carta de comunicación del ERTE a los trabajadores firmada por la empresa

Listado de los trabajadores mayores de 55 años afectos por el ERTE.

Comunicado emitido al representante de los trabajadores

Autorización administrativa y copia DNI del administrador de la empresa



900 102 722 | www.leanabogados.com | info@leanabogados.com