

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

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 para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (Coronavirus). Las distintas medidas contenidas en el RD afectan a diferentes esferas empresariales que desembocan, todas ellas, en la económica.

Con objeto de preservar la tesorería de la empresa ante esta situación excepcional y de incertidumbre, entre las distintas herramientas que nuestro ordenamiento jurídico pone a nuestra disposición es el EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE). A través de la presente guía, se explica el procedimiento que se ha de seguir para su tramitación.



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



¿Qué es un ERTE?

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

A raíz de la situación en la que se encuentra inmersa el país, y sobre la base de lo acordado por el Gobierno, **procede llevar a cabo un ERTE derivado de fuerza mayor** para que, de esta manera, las empresas y autónomos puedan prescindir durante el tiempo de vigencia del ERTE de sus empleados, quedando exenta la empresa de la obligación de abonar la nómina y parte de los seguros sociales.

Desde el punto de vista del trabajador, señalamos **que siguen vinculadas a la empresa** si bien no perciben su salario ni devengan derecho a pagas extras ni vacaciones.

¿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 31 y siguientes del Real Decreto 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) 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.
- En el ámbito de la Administración General del Estado, tendrá la consideración de autoridad laboral competente cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas.



■ c) Documentación

- Breve memoria justificativa en la que se recogerá el hecho causante, datos de los trabajadores afectados o centro de trabajo, entre otras.
- Comunicación a los trabajadores y a los representantes de los trabajadores, si los hubiera.
- Cualquier medio de prueba que se estime necesario. Posteriormente veremos qué documentación se considera oportuna presentar.

■ d) Tramitación

Tras la comunicación a (i) los trabajadores, a (ii) sus representantes y (iii) a la Autoridad Laboral competente, ésta recabará informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el plazo máximo de 5 días -a partir de la entrada de la solicitud en el registro del órgano competente- dictará resolución.

La resolución se limitará a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.



¿Pierden algún derecho los trabajadores?

El trabajador se encontrará en situación legal de desempleo. Y cuando las causas que lo originen sean de fuerza mayor, la autoridad laboral puede autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo **no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos** de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

El trabajador percibe del SEPE el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses en función de sus circunstancias personales; **los meses posteriores** se percibe 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 les tengo que pagar salario?

El pago de nóminas **se debe mantener hasta que autorice la autoridad laboral el ERTE**. No obstante, lo normal es que el ERTE se apruebe con efectos retroactivos, coincidiendo por tanto con la fecha de solicitud presentada por la empresa y comunicada a los trabajadores.

¿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, o al representante de éstos las empresas que tengan delegado o comité de empresa.

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? ¿Tengo algún coste salarial mientras está vigente el ERTE?

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender la actividad como consecuencia del **Estado de Alarma decretado por el Gobierno de España**, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa vigente, amparada por las causas contempladas en el art. 47 del ET y RD 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. **El empresario está obligado a mantener a los trabajadores dados de alta** y seguir pagando la totalidad de su aportación a la Seguridad Social (cuota empresarial), pero no así el pago de las nóminas, salvo que el convenio establezca que deba de complementar las mismas o lo haga voluntariamente.

En este caso, las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones temporales de jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, **se considerarán provenientes de una situación de fuerza mayor**, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del ET.

La TGSS podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, manteniéndose la condición de dicho periodo como efectivamente cotizado por el trabajador. En caso de presentar un ERE extintivo por causa de fuerza mayor, correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial las correspondientes indemnizaciones con los límites establecidos legalmente.

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