

Asesorando empresas desde 1989

ce consulting
LA CONSULTORA DE EMPRESAS

Miembro de:



Asociación Española
de Consultores
de Empresa

Guía práctica para la gestión empresarial de la crisis del COVID-19

El ERTE por causa de fuerza mayor



En CE Consulting somos conscientes del momento de incertidumbre que están viviendo las empresas en nuestro país. El impacto de la situación provocada por el COVID-19 en el tejido empresarial es todavía difícil de estimar. Es necesario, por tanto, que empresas y profesionales estén preparados para responder ante cualquier escenario.

Por ello, con el objetivo de ayudaros en la toma de decisiones como venimos haciendo desde hace más de 30 años, desde CE Consulting hemos elaborado una serie de Guías Prácticas para la gestión de esta crisis que ponemos a vuestra disposición.



El Gobierno ha agilizado la tramitación de los expedientes de regulación temporal para todas aquellas empresas afectadas por el COVID-19. Además, se han establecido modificaciones extraordinarias encaminadas a proteger a las empresas y a los trabajadores.

En esta situación, son muchas las empresas que están planteándose un ERTE para paliar los efectos económicos que el coronavirus está provocando. Por ello, con el objetivo de ayudar a las empresas como siempre hemos hecho, desde CE Consulting queremos resolver en esta guía las principales dudas que pueden surgir.

Ángela Bello
Asesora laboral CE Consulting

1. ¿Qué es un ERTE?

La siglas ERTE hacen referencia a Expediente de Regulación Temporal de Empleo. Puede aplicarse en dos supuestos: por causas organizativas, técnicas, económicas o de producción o en situaciones de fuerza mayor. En este último caso, las causas - como emergencias sanitarias o civiles - son ajenas al empresario, y la tramitación del expediente es independiente de la situación económica de la empresa.

Existen, además, dos modalidades de ERTE por fuerza mayor. En primer lugar, la total, aquel en el que la empresa solicita la suspensión o paralización de la actividad laboral, en base a lo establecido y ordenado por una normativa del gobierno central o autonómico. En segundo lugar, la parcial, aquel que se solicita de modo motivado por reducción de la actividad, en aquellas actividades que deban mantenerse, y respecto de la parte no afectada por el carácter esencial.

No existen limitaciones en cuanto al número de empleados en plantilla que pueden verse afectados por el expediente.

2. ¿Qué se entiende por fuerza mayor?

La fuerza mayor definida en este supuesto es específica y exclusiva a la situación de excepcionalidad derivada de la crisis sanitaria sin precedentes a la que se enfrentan nuestro país y todo el planeta. Difiere por tanto del concepto doctrinal clásico.

3. ¿Qué duración tendrán estos ERTE por fuerza mayor?

Los ERTE por fuerza mayor relacionados con el COVID-19 no podrán extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del coronavirus, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma y sus posibles prórrogas.

Actividades suspendidas por el Estado de Alarma



Locales y actividades comerciales excepto aquellos dedicados a la distribución de alimentos y artículos de primera necesidad



Cafeterías y restaurantes excepto para prestar servicios de entrega a domicilio



Espectáculos públicos, actividades de ocio y actividades deportivas



Fiestas populares, verbenas y desfiles



4. ¿Tienen que comunicar algo las empresas a sus trabajadores?

Sí, deben comunicar a todos los trabajadores por escrito la orden de no asistir a su puesto de trabajo e informar del trámite del ERTE por fuerza mayor.

Una vez aceptado el ERTE, deben emitir una nueva comunicación e iniciar la tramitación por desempleo de sus trabajadores afectados.

Los expedientes de regulación temporal de empleo que alegen causa de fuerza mayor provocada por el coronavirus se resolverán en el plazo de cinco días.

5. ¿Qué autorización previa es necesaria y cuál es el plazo para obtenerla?

Una vez que se ha acreditado esta medida a los trabajadores y, en su caso a los representantes de los trabajadores, además deberá ser constatada por la autoridad laboral, independientemente del número de personas afectadas.

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud.

6. ¿Qué procedimiento debe seguir la empresa?

Solicitud de la empresa	Comunicación a los trabajadores	Resolución de la solicitud	Comunicación a cada trabajador
Dirigida a la Autoridad Laboral competente acompañado de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, con la correspondiente documentación.	A través de los representantes legales o por escrito a todo los empleados	La autoridad laboral constatará la causa de fuerza mayor, que resolverá en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	En caso de aprobación del ERTE, se comunicará individualmente a cada empleado, notificándoles las condiciones concretas y el periodo de vigencia*.

* En el caso de ERTE por fuerza mayor a causa del coronavirus, el periodo de vigencia será el correspondiente al estado de alarma, del 14 al 11 de abril, o hasta el día de finalización de sus prórrogas.

Las medidas contempladas están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

7. ¿Qué efectos laborales tiene esta medida?

1. Se mantiene el vínculo contractual empresa-trabajador, pero se suspende temporalmente por causa de fuerza mayor.
2. Es obligatorio reincorporar al trabajador al mismo puesto de trabajo, una vez las causas legales hayan cesado.
3. La fecha de antigüedad se mantiene.
4. En caso de que el ERTE sea una reducción de jornada, el trabajador seguirá generando su derecho a pagas extras (en la cuantía proporcional a su tiempo de trabajo) y vacaciones. Por el contrario, si la medida es la suspensión, no se generará dicho devengo.
5. El trabajador tiene libertad para trabajar en otro sector no afectado.

8. ¿Se pueden realizar despidos por causas objetivas derivadas del COVID-19?

La ley recoge expresamente que no se van a entender como justificativas para la extinción de un contrato de trabajo ni despido aquellas causas que se deriven del COVID - 19

9. ¿Qué costes asume la empresa durante el ERTE?

La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial mientras dure la medida, siempre y cuando el ERTE sea considerado causa por fuerza mayor relacionado con el COVID-19. No obstante, hay que tener en cuenta:

1. Si a fecha 29 de Febrero de 2020 la empresa tuviera menos 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración es del 100% de la aportación empresarial.
2. Si a fecha 29 de Febrero de 2020 la empresa tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración es del 75 % de la aportación empresarial.

Limitación a la aplicación a los ERE

1. No se les aplicarán las especialidades previstas a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo.

2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo serán de aplicación a los afectados por los procedimientos, tanto de suspensión de contratos como de reducción de jornada, que hayan sido comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, siempre que deriven directamente del COVID-19.

10. ¿En qué situación queda el trabajador durante el ERTE?

El trabajador pasa a cobrar la prestación por desempleo los días de duración del expediente. La percepción se mantiene como hasta ahora, estableciéndose en el 70% de la base reguladora durante los primeros 6 meses y el 50% a partir del séptimo mes. Además, existen mejoras de estas cuantías en caso de tener hijos menores a cargo.

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo.

Sin embargo, dadas las circunstancias excepcionales de la situación, el Gobierno ha modificado dos puntos importantes relacionados con la prestación:

- Aquellos trabajadores que no habían cotizado el tiempo suficiente para acceder a la prestación por desempleo, podrán acceder a ella en los casos de ERTE por causa de fuerza mayor relacionados con la emergencia sanitaria.
- El tiempo de paro no se descontará de prestaciones futuras.

Además, podrán acogerse a las medidas aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.

11. ¿Es la empresa la responsable de presentar la solicitud de la prestación por desempleo de aquellos trabajadores afectados por el ERTE?

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

12. ¿Qué documentación hay que presentar para iniciar la solicitud de desempleo de los trabajadores afectados?

- a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
- e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.
- g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

13. ¿Qué plazo tienen las empresas para presentar la solicitud de desempleo?

El plazo es de 5 días desde la solicitud en los casos de ERTE por fuerza mayor o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor del RD Ley 9/2020, del 27 de marzo, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

La no transmisión de la comunicación se considerará conducta constitutiva de la infracción grave.

14. ¿Cómo se presenta la solicitud de desempleo?

La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.

15. ¿Qué cambios hay con el inicio del proceso de desescalada?

Con la fase de desescalada las empresas que estuviesen aplicando las medidas de suspensión o reducción de jornada pueden renunciar a las mismas, de manera total o parcial, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor.

Igualmente será posible alterar la medida suspensiva inicialmente planteada y facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada, que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y permitirán atender a la paulatinamente creciente oferta y demanda de productos y servicios de las empresas.

De esta manera las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que por las razones comentadas las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial.

16. ¿Qué deben comunicar las empresas?

Bastará con comunicar a la autoridad laboral la renuncia a la medida autorizada o comunicada, ante una recuperación integral de la actividad, y a trasladar a la entidad gestora de las prestaciones la situación de afección y desafección de cada una de las personas trabajadoras, de modo que el expediente de regulación temporal de empleo sirva para garantizar un tránsito no traumático hacia una normalidad futura en la que las medidas coyunturales hayan dejado de ser necesarias.

17. ¿Y qué pasa con los contratos temporales vigentes en la empresa?

La suspensión de los contratos temporales (eventuales, formativos, interinidad, etc) que se vean afectados por un ERTE, supondrá la interrupción tanto de la duración de los mismo como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.



Ser más grandes nos permite estar más cerca

Gracias a nuestra red de más de 150 oficinas nacionales e internacionales, CE Consulting pone a tu disposición un equipo especializado de expertos en las áreas fiscal, laboral y jurídico - mercantil para evaluar de forma integral la situación de tu empresa y abordar y proponer las mejores acciones a corto, medio y largo plazo. Con cercanía, rigor, profesionalidad y experiencia.

© 2020 CE Consulting Empresarial España S.L
Todos los derechos reservados

La información recogida en esta publicación es puramente informativa y en ningún caso puede utilizarse como asesoramiento o juicio profesional.