

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. En primer lugar, aquel en el que la empresa solicita la suspensión o paralización de la actividad laboral, para el cual debe haber un decreto del gobierno autonómico o central. En segundo lugar, en que se implementa por reducción de la actividad, que tiene que alcanzar entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo.

Esta medida siempre va a tener un carácter temporal. En el caso de ERTE por fuerza mayor a causa del coronavirus, los plazos son los correspondientes al estado de alarma, del 14 al 28 de marzo, o hasta el día de finalización de sus prórrogas.

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

Las medidas excepcionales son de aplicación para empresas que tienen actividades incluidas en la declaración de estado de alarma o bien para las que acrediten pérdida de actividad debido al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria.

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



2. ¿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 que sirva para el trámite individual de la prestación de desempleo.

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.

3. ¿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.

4. ¿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 28 de marzo, o hasta el día de finalización de sus prórrogas.

5. ¿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.
6. El trabajador puede ser despedido, siempre que exista causa legal para ello, fuera de este supuesto. En este caso, el período de ERTE computa a efectos de indemnización.

6. ¿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.

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.



6. ¿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, 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.

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.



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.