



COVID-19. Lo que debe saber sobre la presentación de ERTes derivados del Coronavirus

El ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) es un procedimiento administrativo por el que el empresario puede suspender o reducir el contrato de trabajo de sus trabajadores de forma temporal. Corresponde, por lo tanto, a la empresa, adoptar la decisión de la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, si bien debe comunicar dicha decisión a los representantes de los trabajadores y, automáticamente, a la autoridad laboral. Durante los ERTes no se debe dar de baja a los trabajadores en la Seguridad Social, ya que siguen de alta, con independencia de que la empresa pueda estar exonerada del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Como ya le hemos venido informando, el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, adopta medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, que entrando en vigor el 18 de marzo de 2020 (día de su publicación en el BOE) mantendrán su vigencia durante el plazo de 1 mes, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno.

Esta norma incluye determinadas medidas en el ámbito de la Seguridad Social y laboral, teniendo en cuenta que las medidas laborales **estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

Entre las medidas podemos destacar las relacionadas con los ERTes, procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor y por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

¿QUÉ ES UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE)?

- Es el procedimiento que han de realizar las empresas cuando, como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tengan que suspender temporalmente la totalidad o parte de su actividad, con la consiguiente suspensión de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras en dicha empresa.
- El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar, en este caso a la situación derivada del COVID-19.
- Al ser una medida temporal, la empresa no tendrá que abonar indemnización alguna a las personas trabajadoras afectadas, sin perjuicio del derecho de éstas a percibir las prestaciones de desempleo correspondientes.

Información proporcionada por:



Atención. Corresponde, por lo tanto, a la empresa, adoptar la decisión de la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, si bien debe comunicar dicha decisión a los representantes de los trabajadores y, automáticamente, a la autoridad laboral.

¿QUIÉN LO PUEDE LLEVAR A CABO?

Cualquier autónomo o empresa que cumpla los requisitos, independientemente del número de trabajadores que tenga.

¿POR CUÁNTO TIEMPO?

La duración será siempre temporal y se adecuará a la duración de la situación coyuntural que se pretende superar.

DIFERENCIAS ENTRE UN ERTE Y UN ERE

Tanto si es una suspensión de contrato como una reducción de jornada, se podrá solicitar la prestación por desempleo siempre que se haya cotizado más de 360 días, o cuando las rentas no superen el 75% del salario mínimo.

En este sentido existe una clara diferenciación respecto a un ERE, puesto que estas siglas hacen referencia a un Expediente de Regulación de Empleo, regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. En los EREs los despidos se realizan de manera efectiva y firme, con una duración indefinida. En este caso, la empresa puede cesar por completo su actividad o bien aplicar un ERE de manera selectiva (por departamento, sección, etc...).

¿QUÉ TIPO DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EXISTEN PARA ESTOS CASOS?

A. ERTES POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DERIVADA DE COVID19:

Aquellas suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública
- Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria.

Atención. Las circunstancias anteriores deben quedar debidamente acreditadas

¿Qué actividades pueden y no pueden presentar el ERTE por fuerza mayor derivadas del COVID-19?

Pueden presentar el ERTE por fuerza mayor:

- todas las empresas a las que tanto antes como después de la declaración del estado de alarma, no les resulta posible desarrollar su actividad por una decisión adoptada por parte de la Administración Pública;

- las afectadas por razones extraordinarias y urgentes vinculadas con el contagio o aislamiento preventivo (decretado por las autoridades sanitarias);
- todas aquellas que se vean obligadas a suspender su actividad como consecuencia del cierre de locales de afluencia pública, restricciones del transporte público o falta de suministros que impida gravemente la continuidad de la actividad, siempre que estas causas sean consecuencia directa del COVID-19.

A estos efectos quedarían incluidas las siguientes actividades:

1. Museos.
2. Archivos.
3. Bibliotecas.
4. Monumentos
5. Espectáculos públicos.
6. Esparcimiento y diversión.
7. Café-espectáculo.
8. Circos.
9. Locales de exhibiciones.
10. Salas de fiesta.
11. Restaurante-espectáculo.
12. Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.
13. Culturales y artísticos: Auditorios, Cines, Plazas, recintos e instalaciones taurinas.
14. Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos, Salas de conciertos, Salas de conferencias, Salas de exposiciones, Salas multiuso, Teatros.
15. Deportivos: Locales o recintos cerrados, Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilable, Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilable, Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables, Galerías de tiro, Pistas de tenis y asimilables, Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables, Piscinas, Locales de boxeo, lucha, judo y asimilable, Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables, Velódromos, Hipódromos, canódromos y asimilables, Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables, Polideportivos, Bolas y asimilables, Salones de billar y asimilables, Gimnasios, Pistas de atletismo, Estadios, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
16. Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres, Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables, Recorridos de motocross, trial y asimilables, Pruebas y exhibiciones náuticas, Pruebas y exhibiciones aeronáuticas, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.
17. Actividades recreativas de baile: Discotecas y salas de baile, Salas de juventud.
18. Actividades recreativas Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.

19. Juegos y apuestas: Casinos, Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar, Salones de juego, Salones recreativos, Rifas y tómbolas, Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego, Locales específicos de apuestas.
20. Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables, Parques acuáticos, Casetas de feria, Casetas de feria, Casetas de feria, Parques zoológicos, Parques recreativos infantiles.
21. Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.
22. De ocio y diversión - Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo, Bares de copas con actuaciones musicales en directo.
23. De ocio y diversión - De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas, Cafeterías, bares, café-bares y asimilables, Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables, Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, Bares-restaurante, Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, Salones de banquetes, Terrazas.
24. Colegios, universidades y los centros de formación, en los términos del artículo 9 del real decreto por el que se declara el estado de alarma.
25. Así como cualesquiera otras actividades (i) que hayan quedado suspendidas, canceladas o restringidas por el real decreto por el que se declara el estado de alarma y el real decreto por el que lo modifica y (ii) que se hayan tenido que suspender debido a la falta de suministros, al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
26. Las restantes empresas que se vean obligadas a presentar un ERTE por la disminución de su actividad como consecuencia de circunstancias distintas de las anteriores deberán justificar en la memoria de presentación del ERTE las razones por las que consideran que el ERTE es de fuerza mayor, las cuales serán valoradas por el órgano competente para su resolución.

¿Cuál es el procedimiento para la tramitación de un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19?

- Se ha procedido a agilizar el procedimiento para la tramitación de los ERTes, de tal manera que las personas trabajadoras puedan percibir cuanto antes la prestación de desempleo.
- La empresa presentará una solicitud ante la autoridad laboral competente, que se acompañará de un informe que justifique la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. A título de ejemplo, en aquellas empresas dedicadas a alguna actividad comercial que hayan tenido que cesar totalmente dicha actividad al estar comprendidas en el Anexo del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, será suficiente la presentación de cualquier documento justificativo de la actividad de la empresa.
- Asimismo, la empresa deberá comunicar la solicitud de ERTE a las personas trabajadoras y, en caso de existir, a la representación sindical.
- La autoridad laboral verificará la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada solicitada, y dictará la resolución declarativa de la existencia o no de la fuerza mayor **en el plazo de cinco días desde la presentación de la solicitud**. Únicamente en aquellos supuestos en que la autoridad laboral lo considere necesario se solicitará informe previo informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Una vez recibida la resolución de la autoridad laboral reconociendo la situación de fuerza mayor, la empresa comunicará a las personas trabajadoras las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adoptada. Estas medidas surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- Tras dicha comunicación, a las personas trabajadoras se les podrán reconocer la prestación de desempleo. A estos efectos, se puede obtener información complementaria en la página web del [Servicio Público de Empleo Estatal \(SEPE\)](#)

¿Se puede presentar un ERTE por fuerza mayor que agrupe medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada?

Sí.

Si una empresa presentó un ERTE por causas productivas al inicio de la crisis y posteriormente se han transformado en fuerza mayor, ¿puede modificar el ERTE?

No, tiene que desistir del ERTE presentado y presentar uno nuevo.

B. ERTES POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y DE PRODUCCIÓN RELACIONADAS CON EL COVID-19:

Supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.

¿Cómo tengo que proceder para iniciar un ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción?

1º Inicio mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral correspondiente, de forma telemática. Si el ERTE solo va a afectar a trabajadores sitos en centro de trabajo en una única comunidad autónoma la solicitud se presentará ante la autoridad laboral de esa Comunidad Autónoma. Si el ERTE va a afectar a trabajadores sitos en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma, la solicitud se presentará ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2º Se acompañará un informe explicando la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del covid-19.

3º Se acompañará, en su caso, la correspondiente documentación acreditativa (certificado de IAE, etc.)

4º Hay que crear una comisión entre los trabajadores en el plazo de 5 días. Si no hay representación legal de trabajadores, la comisión se integra por 1 persona de cada sindicato representativo del sector. Si no se conforma esta comisión, la misma se integrará por 3 trabajadores de la empresa.

5º Tiene que iniciarse un periodo de consultas entre empresa y comisión, en el plazo de 7 días.

6º Informe potestativo de la Inspección de Trabajo que debe evacuarse en 7 días.

Durante el tiempo que dura el ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción, ¿tengo que seguir pagando las cotizaciones?

Sí, debes seguir pagando las cotizaciones hasta que sea aprobado el ERTE por estas causas, y cuando sea aprobado el ERTE la empresa tiene que seguir haciéndose cargo aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Si me autorizan el ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción ¿qué fecha de inicio se va a tener en cuenta?

Se tendrá en cuenta la fecha de la solicitud presentada por la empresa ante la autoridad laboral.

OTRAS CUESTIONES A TENER EN CUENTA

¿Qué ERTes se pueden presentar a través de la Sede Electrónica de Ministerio de Trabajo y Economía Social?

- A través de la [Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social](#) únicamente se pueden presentar los ERTes competencia de este Ministerio. Es decir aquellos que afecten a trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma.
- Hay una excepción a ello: Cuando el ERTE afecte a trabajadores que prestan servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma, si al menos el 85% de los trabajadores de la plantilla total pertenece a centros sitos en una comunidad autónoma y hay afectados en esta Comunidad, ésta es la competente para la tramitación del ERT

Si no sé en qué fecha la empresa podrá reanudar la actividad, ¿cuál es la fecha final que debo poner en el documento de presentación?

Lógicamente si el ERTE está derivado del coronavirus, la duración del ERTE debe ser la misma que la del Estado de Alarma, incluidas sus posibles prórrogas.

¿Tengo que dar de baja a los trabajadores/as de la empresa en la Seguridad Social?

Durante los ERTes no se debe dar de baja a los trabajadores en la Seguridad Social, ya que siguen de alta, con independencia de que, de conformidad con lo previsto en 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, la empresa pueda estar exonerada del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

¿Durante el periodo establecido en el ERTE, la empresa ha de pagar retribuciones o cuotas de Seguridad Social a sus trabajadores y trabajadoras?

- Durante el periodo fijado en el ERTE, la empresa no tiene que abonar retribuciones a las personas trabajadoras afectadas por la suspensión. Asimismo, en el supuesto en que el ERTE contemple la reducción de jornada, la empresa únicamente abonará la parte proporcional correspondiente a la jornada realizada.
- Respecto a las cuotas de Seguridad Social y, de forma exclusiva para los casos de fuerza mayor motivados por el COVID-19 y mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada:
- La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de las cuotas empresariales, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- A efectos de las personas trabajadoras, dicho período se tendrá como efectivamente cotizado a todos los efectos.

- La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal ha procedido al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. Más información en [Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones](#).

¿Qué pasa si mi empresa estaba cerrada en el momento de entrada en vigor del Estado de Alarma y no puedo conseguir que mis trabajadores firmen que les he comunicado la presentación del ERTE?

En ese caso será suficiente la presentación de cualquier documento que acredite que la empresa ha realizado esa comunicación aunque no esté firmada la recepción por los trabajadores como, por ejemplo, un correo electrónico.

¿Se debe incluir en el ERTE a los trabajadores/as que están en Incapacidad Temporal?

Sí, porque pasarán a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal. Este extremo deberá reflejarse en la relación de personas trabajadoras afectadas por el ERTE.

¿Qué efectos tiene el ERTE en las personas trabajadoras?

- Las personas trabajadoras afectadas por el ERTE tendrán derecho al reconocimiento de la prestación por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- En estos casos, el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo por estos ERTE no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación legalmente establecidos.
- Con el fin de facilitar la tramitación de las prestaciones, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal se está trabajando en la regulación de un procedimiento que permita la tramitación del desempleo sin necesidad de presentación de solicitud individual. Por ello, los trabajadores y trabajadoras afectados por el ERTE, de momento, no han de presentar ninguna solicitud, hasta que se informe de los trámites en los próximos días.

¿Cómo se presenta la comunicación del ERTE al SEPE?

La comunicación del ERTE al SEPE corresponde a la Autoridad Laboral.

En las empresas que tienen representación legal de los trabajadores ¿es suficiente con comunicarle a ésta la presentación del ERTE?

Sí.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.