

# ERTES

## 1

### ¿QUÉ ES UN ERTE?

El **Expediente de Regulación Temporal de Empleo** es un mecanismo habilitado para las empresas o empresarios que puede consistir en la suspensión de contratos o en la reducción de la jornada de trabajo. Para que puedan hacer uso de este mecanismo debe de concurrir alguna de las causas extraordinarias que el art. 47 de la Ley del Estatuto del Trabajador establece:

- Causas económicas
- Causas técnicas, organizativas o de producción
- Causas de fuerza mayor

Es importante aclarar el significado de la suspensión del contrato, puesto que la consecuencia inmediata que tiene es que los trabajadores no tengan la obligación de trabajar y el empresario o empleador la de pagar a sus empleados.

Asimismo, **un ERTE no es un despido**. El contrato de trabajo seguirá en vigor y de esta forma una vez transcurrido el tiempo indicado en el ERTE se reestablecerán automáticamente las obligaciones que quedaron temporalmente suspendidas. Además, durante el periodo de aplicación temporal del ERTE, los trabajadores podrán acceder a la prestación de desempleo (cobrar el paro) que tengan derecho en función de la parte de la jornada reducida o suspendida sin haber perdido el puesto de trabajo.

## 2

### ERTE EN CONDICIONES NORMALES

Habitualmente el ERTE se configura de acuerdo con lo que dice la Ley del Estatuto del Trabajador. Por lo que vamos a proceder a explicar en qué consiste concretamente cada una de las causas que habilitan el uso de este mecanismo. De todas formas, la causa que a día de hoy nos interesa entender bien es la de fuerza mayor, ya que ésta es la causa por la cual la mayoría de los negocios se están viendo afectados a raíz del COVID-19.

- **Causas económicas:** cuando los resultados económicos de la empresa sean negativos. Es decir, cuando una empresa obtenga pérdidas o éstas hayan sido previstas de cara al futuro inmediato, o cuando haya habido una disminución persistente en los niveles de ingreso o venta habituales. Para poder apreciar esta última situación, en los dos últimos trimestres el nivel de ingresos o ventas ha tenido que ser inferior al nivel correspondiente de los mismos trimestres del año anterior.

- **Causas técnicas, organizativas o de producción:**

- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- **Causas de fuerza mayor:** cuando la causa sea generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles o externos al círculo de la empresa que imposibilite temporalmente la actividad laboral por falta de control ante estos agentes externos. Claro ejemplo sería **la situación generada por el COVID-19**, las catástrofes naturales, etc.



## 3

## ERTE EN CONDICIONES DE FUERZA MAYOR SEGÚN EL REAL DECRETO

A raíz de la situación de emergencia global sanitaria en la que nos encontramos, como sabréis, el Gobierno ha decidido flexibilizar el mecanismo del ERTE para evitar despidos colectivos en aquellas empresas que hayan perdido la actividad. De esta forma, el **Real Decreto-ley 8/2020** establece un número de situaciones que automáticamente tendrán la consideración de provenientes de una causa de fuerza mayor, siempre y cuando el interesado lo acredite debidamente.

- Quién puede acogerse al ERTE según el Real Decreto-ley:
  - Empresas cuyas actividades hayan sido suspendidas o canceladas por el estado de alarma decretado por el Gobierno.
  - Empresas que a pesar de que sus actividades no hayan sido suspendidas o canceladas, sus locales de afluencia pública hayan tenido que ser cerrados.
  - Empresas que por las restricciones en la libre movilidad de personas y mercancías se hayan visto perjudicadas por la falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
  - Empresas en las que se encuentren en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o a la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.
  
- Beneficios para empleadores frente ERTE normal:
  - Cuando la empresa tenga menos de 50 trabajadores: la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de las cotizaciones sociales de los trabajadores afectado por el ERTE.
  - En el caso de que tuviera más de 50 trabajadores, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.
  
- Beneficios para trabajadores frente ERTE normal
  - Aunque la empresa no pague las cotizaciones sociales durante el ERTE, dicho periodo tendrá la consideración de efectivamente cotizado a todos los efectos, salvaguardando la el cómputo de cotizaciones del trabajador.
  - A pesar de que alguno de los trabajadores afectados no hubiera cotizado el mínimo exigido por ley para poder acceder a las prestaciones de desempleo, el Real Decreto Ley 8/2020, le reconoce bajo estas circunstancias del COVID-19, la prestación de desempleo por ERTE.
  - El periodo durante el cual los trabajadores afectados por el Expediente perciban las prestaciones por desempleo no computarán a los a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
  - La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

## 3.1 PROCESO HABITUAL

Cuando la causa por la cual la empresa acceda a la realización del ERTE **no sea por fuerza mayor**, el empresario tendrá que comunicar el ERTE a la autoridad laboral de su Comunidad Autónoma y simultáneamente tendrá que iniciar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores que no podrán durar más de 15 días. Cuando tras las consultas el empresario notifique el acuerdo a las autoridades laborales, el ERTE surtirá efectos a partir de ese mismo momento, procediendo a la suspensión del contrato o a la reducción de la jornada de trabajo temporal estipulada en el expediente.

Sin embargo, cuando la causa sea de fuerza mayor el procedimiento no es el mismo. La principal diferencia es que para la validez del ERTE será necesaria la resolución positiva de la autoridad laboral.

La resolución tendrá lugar en un **plazo máximo de 5 días** desde que el empresario comunique sus intenciones tanto a la autoridad laboral como a sus empleados y aporte los documentos justificativos por la cual se acredite la existencia de fuerza mayor. Además podrá tener efectos retroactivos, iniciándose la suspensión o reducción de jornada desde el día en el que sucedió el hecho que dio lugar a la causa de fuerza mayor.

## 3.2 PROCESO DEL NUEVO ERTE

**1)** La empresa presenta la solicitud a la autoridad laboral de su Comunidad Autónoma competente en el que incluirá:

- Informe sobre el impacto negativo a en la actividad a causa del COVID-19.
- Documentación acreditativa de ese impacto.
- Comunicación del inicio del procedimiento a los trabajadores, y a sus representantes, si los hubiera.

**2)** La empresa deberá comunicar su solicitud y trasladarles toda la documentación del punto 1 a los trabajadores y a sus representantes, si los hubiera.

**3)** La autoridad laboral procederá a constatar la existencia de fuerza mayor motivadora del ERTE cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas y en un plazo IMPROPRORROGABLE de 5 días dictará la resolución. La autoridad laboral tendrá que limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada.

**4)** Dentro de ese plazo, la autoridad laboral podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**5)** Recibida la resolución del ERTE, si fuera positiva, la empresa pondrá de nuevo en conocimiento de los trabajadores/representantes cómo desarrollará el ERTE, quienes están afectados y traslada comunicación a la autoridad laboral.

**6)** La empresa será la encargada de realizar los trámites ante el SEPE para que las personas trabajadoras puedan cobrar el desempleo a través de un formulario colectivo.

### 3.3 ¿SE GARANTIZA LA ACEPTACIÓN DEL ERTE POR EL MERO HECHO DE SOLICITARLO?

El Real Decreto no asegura eso explícitamente, ya que indica que la autoridad laboral tendrá que constatar la existencia de la fuerza mayor alegada. Por lo que si se alega que la empresa es una de aquellas que se encuentra en la situación de pérdida de actividad mencionadas explícitamente en el Real Decreto-ley, la autoridad laboral tendrá que aceptar el ERTE.

**No obstante, en este punto es importante indicar dos cosas:**

**1)** Dada la cantidad elevadísima de ERTes que las autoridades laborales van a recibir y el corto plazo de 5 días que tiene para dar respuesta, no van a tener tiempo de analizar todas detalladamente. Por ello, es importante indicar en la solicitud que la situación particular de la empresa es una de las mencionadas en el Real Decreto, de manera que es lógico pensar que el ERTE será automáticamente aceptado.

**2)** Una vez admitido el ERTE, la autoridad laboral pasa el parte a la entidad gestora que se encargará de pagar las prestaciones a los trabajadores. Cuando la gestora se dispone a ello, puede darse cuenta de que la causa que el empresario alegó no es cierta, o que no concurren los requisitos necesarios para que hubiera sido admitida. Por ello, la impugnaría ante los tribunales, y si éstos le dieran la razón la empresa que solicitó el ERTE tendría que proceder al pago de las indemnizaciones, de las cotizaciones de los trabajadores, etc. Por lo que es importante recordar que las consecuencias alegar una causa no real o ficticia podrían ser mucho peores.

### 3.4 ¿ME INTERESA SIEMPRE HACER UN ERTE CON MIS EMPLEADOS BAJO LAS NUEVAS CONDICIONES?

Es importante tener en cuenta que la situación de ERTE por fuerza mayor, estando la empresa decidida a suspender el empleo del trabajador, es la más beneficiosa y jurídicamente segura, de aceptarse, para el trabajador, dadas las nuevas condiciones derivadas del Real Decreto. Esto es así porque principalmente por dos razones: independientemente de si un trabajador tenía derecho a paro previamente, va a cobrar el desempleo si ve afectado por un ERTE de fuerza mayor y porque el tiempo que esté percibiendo esta prestación no computa para el número de meses máximos que un desempleado puede recibir esta prestación. Ahora, si analizamos únicamente el beneficio de la empresa, puede haber algunas situaciones en las que se vea más beneficiada realizando otra acción que con un ERTE si ocurre alguna de estas características:

**1) Período de prueba y puedes cancelar:** si tienes un trabajador en plantilla que se encuentra en período de prueba, puedes despedirlo aludiendo a esta razón sin que sean necesarias justificaciones, además, la empresa no tendría que abonar indemnización y no se vería obligada a reincorporar al trabajador después del período de ERTE con suspensión del contrato, como sí que exige la ley para los ERTes además de ser necesario mantener en plantilla al menos seis meses al reincorporado

## 3.4

2) **Despido de un obra y servicio sin tiempo definido:** si nos encontramos ante un trabajador que tiene un contrato con la modalidad de obra y servicio, esto es que no tiene un contrato indefinido sino que la contratación atiende a un proyecto puntual que no depende de la actividad principal de la empresa, y que además no tiene definida una fecha de fin, se puede finalizar el contrato por obra y servicio en las mismas características que en el apartado anterior.

3) **Despido de un obra y servicio con fecha límite:** si nos encontramos ante un trabajador que tiene un contrato como el del apartado anterior pero con fecha límite, la empresa debe evaluar si merece la pena realizar un ERTE puesto que tendrá que readmitirlo por seis meses después de incorporarlo. Tanto esperar a una próxima caducidad del contrato para que la baja sea sin coste como despedir a este trabajador en caso de falta de recursos antes de la fecha de finalización son opciones a valorar (si nos interesamos sólo por los beneficios de la empresa). El despido antes de tiempo causaría indemnización pero en menor medida que el despido a un indefinido por causas objetivas que serían 20 días por año trabajado.

### Enlaces de interés:

- [Real Decreto COVID-19](#)
- [Título II, procedimiento por fuerza mayor, reglamento del ERTE](#)
- [Estatuto de Trabajadores: Art. 45, 47, y 51.7](#)