



ERTES CON CAUSA EN EL COVID-19

La grave situación que está provocando en las empresas el Covid-19, encuentra en los ERTES una herramienta para adaptar a dicha realidad la configuración de la empresa y de su equipo humano y garantizar en la medida de lo posible las necesidades de ambas partes.

Por un lado, permite a la primera reducir sus costes y adaptar su sistema productivo a la situación con carácter transitorio y por otro, permite a los trabajadores afectados por la medida, la percepción de un determinado umbral de ingresos (bien como prestación de desempleo en su totalidad, bien en parte, como complemento de los salarios que se han visto minorados por la reducción) y el mantenimiento de su cotización a la Seguridad Social así como preservación de su puesto de trabajo..

Su regulación la encontramos fundamentalmente en el artículo 47 del [Estatuto de los Trabajadores](#), el [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 y 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, que ha incorporado determinadas particularidades, principalmente referidas a su tramitación, con la finalidad de agilizar el procedimiento en aquellos ERTES cuyas causas estén relacionadas con el Covid-19.

Tanto el [Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo](#), por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 como el [Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo](#), por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19, como el [Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril](#), de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, incorporan también disposiciones que afectan a esta materia, bien modificando bien aclarando la regulación aplicable.

Asimismo, para una interpretación más clara, podemos considerar el Criterio de la Dirección General de Trabajo sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19, remitido a las autoridades laborales de las comunidades autónomas | DGE-SGON-811bis CRA de 19 de marzo de 2020.

¿En qué consistirán las medidas previstas?

- **La suspensión** supondrá el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afectando a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.
- **La reducción** supondrá una disminución de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.



¿La aplicación de un ERTE con las particularidades previstas en caso de estar vinculados al COVID19, tiene alguna implicación o compromiso adicional para la empresa?

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el [Real Decreto-Ley 8/2020](#), quedan sujetas al compromiso de la empresa de:

- **Mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

Dicho compromiso, se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo o una relación directa con eventos o espectáculos concretos, como sucede, entre otros, en el ámbito de las artes escénicas, musicales, cinematográfico y audiovisual.

En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

- **Solicitar la prestación por desempleo de los trabajadores:**

Los trabajadores afectados por un ERTE relacionado con el Covid-19 no tienen que realizar solicitud de prestaciones por desempleo ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). La solicitud la presentará la empresa en nombre de todos los trabajadores afectados por la medida. [Para más información](#)

ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN RELACIONADAS CON EL COVID-19

¿Cual debe ser el origen del ERTE?

El ERTE debe tener origen en causas económicas o productivas en el sentido indicado en el Estatuto de los Trabajadores y además estar relacionadas con el Covid – 19. La Dirección General de Trabajo, se refiere a *causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o causas productivas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el Covid-19 cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes.*¹

¹Criterio de la Dirección General de Trabajo sobre expedientes suspensivos y de reducción de jornada por COVID-19, remitido a las autoridades laborales de las comunidades autónomas | DGE-SGON-811bis CRA de 19 de marzo de 2020

¿Tendrá que cotizar la empresa por los trabajadores afectados por el ERTE?

El empresario, estará obligado a cotizar por los trabajadores, durante la vigencia del ERTE².

Los trabajadores tendrán derecho a percibir prestación por desempleo durante el período que se aplique el ERTE, en condiciones más favorables que en los Expedientes ordinarios no relacionados con el Covid-19. Entre otras ventajas, se exime de un período mínimo de cotización y el tiempo durante el que se perciba la prestación no computará a efectos de consumir los períodos máximos de la misma.

¿Cuándo tiene efecto el ERTE y cual es su duración?

Las medidas adoptadas producirán efectos una vez que la empresa efectivamente comunique a la autoridad laboral la medida, tras la tramitación del procedimiento que se explica a continuación.

La duración del ERTE será objeto de negociación y en su caso decisión de la empresa si no hay acuerdo. Podrá ser a término, es decir, hasta una fecha determinada o quedar condicionada a la duración de la situación extraordinaria derivada del Covid-19.³

¿Cual es el procedimiento de tramitación de un ERTE por causas económicas o de producción cuyas causas estén relacionadas con el Covid-19?

PROCEDIMIENTO

1. Comunicación previa a los trabajadores

La empresa deberá comunicar a la representación legal de los trabajadores su intención de iniciar el procedimiento legal para la aplicación de un ERTE.

En el caso de que no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, debería enviar la comunicación a todos los trabajadores e instar sucesivamente a los sujetos legitimados para integrar la comisión representativa a que participen en la misma, según establece el [Real Decreto Ley 8/2020](#):

- En primer lugar, dirigirse a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa: por lo tanto, en este supuesto retornaríamos a la situación clásica prevista para los ERTE en los que la comisión negociadora en las empresas

²En virtud del [Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo](#), sólo estarán exoneradas total o parcialmente de cotización las empresas que apliquen un ERTE por fuerza mayor relacionada con el Covid-19.

³ [Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo](#), artículo 28.



en que no exista representación legal, sería designada por los trabajadores (exclusivamente a efectos de este procedimiento).

La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días. La dificultad para ello es notable, por varias razones:

- En primer lugar, determinar los sindicatos a convocar.
- En segundo lugar, realizar la convocatoria con el objetivo de constituir la comisión negociadora en el improrrogable plazo de 5 días, de modo sucesivo: es decir, primero a los sindicatos que corresponda y sólo si éstos no participan, instar a los trabajadores a que designen sus representantes, teniendo en cuenta las dificultades para desplazarse y comunicarse en las circunstancias actuales.
- En tercer lugar, se otorga la posibilidad de negociar a sindicatos que no necesariamente están en la empresa ni conocen su realidad ni la de sus trabajadores, circunstancia que no es positiva para ninguna de las partes.

2. Inicio del procedimiento: Comunicación de apertura

El procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores o a quiénes les representen en la comisión negociadora.

La comunicación de apertura del período de consultas contendrá los siguientes extremos: Las causas, número y clasificación profesional de los trabajadores afectados y de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, concreción y detalle de las medidas, criterios para la designación de los trabajadores afectados, copia de la comunicación previa y representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una **memoria explicativa** de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada, entre otras cuestiones.

Además, se remitirá la **documentación justificativa** necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito la emisión de un informe, en su caso, sobre la aplicación del procedimiento al Comité de Empresa.



3. Comunicación a la autoridad laboral

El empresario hará llegar a la autoridad laboral simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación de apertura y de la documentación que la acompañaba. Además informará sobre la composición de la representación de los trabajadores.

Cuando la autoridad laboral sea la de la Comunidad Autónoma de Galicia, se realiza por vía electrónica a través del procedimiento [TR820A- Inicio de expedientes de regulación de empleo.](#)

Si la comunicación o documentación entregada no reúne los requisitos necesarios, la autoridad laboral lo advertirá al empresario e informará a la representación de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La autoridad laboral dará traslado de la documentación recibida a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Período de consultas

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de siete días para los ERTES cuyas causas estén relacionadas con el Covid-19, en lugar de los 15 días previstos con carácter ordinario.

La reducción del plazo máximo de negociación es la única diferencia. En las demás condiciones se mantiene la previsión para el ERTE ordinario:

- Se fijará un calendario de reuniones.
- El objetivo es un acuerdo, pero en caso de no alcanzarlo la empresa puede adoptar igualmente el ERTE.
- El plazo es un máximo: si las partes alcanzan un acuerdo antes, se dará por finalizado el trámite.
- Deben celebrarse dos reuniones como mínimo, con tres días entre ellas, la primera al día siguiente de la comunicación de inicio (salvo que las partes pacten otra cosa)
- Debe levantarse acta de las reuniones

5. Comunicación a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores

El empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado de las consultas por vía electrónica a través del procedimiento [TR820B- Decisión empresarial de expedientes de regulación de empleo.](#)

Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo.



En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión final y las medidas definitivas en el plazo máximo de quince días desde la última reunión (este plazo legal previsiblemente en estas circunstancias no se agotará).

La autoridad laboral dará traslado a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

6. Comunicación a la Inspección de trabajo y en su caso evacuación de informe

Recibida la comunicación del empresario, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

La autoridad laboral podrá solicitar informe (no será por lo tanto obligatorio en este caso) a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que deberá ser evacuado en el plazo improrrogable de siete días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas.

7. Comunicación a los trabajadores

Tras la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral (apartado 5), el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

II. ERTE POR FUERZA MAYOR RELACIONADA CON EL COVID-19

¿Cuales son las causas que justifican la presentación de un ERTE por fuerza mayor vinculada al COVID-19?

Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en:

1. 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.

2. En situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Conforme al artículo 22.1 del [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#) se consideran provenientes de fuerza mayor temporal las pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, y de manera concreta las debidas a las siguientes situaciones:

a) La declaración del estado de alarma por el [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#). En estos casos será necesario acreditar por la empresa que la imposibilidad de seguir prestando servicios- total o parcialmente- está causada por las distintas medidas de contención incluidas en el [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#). A estos efectos todas las actividades incluidas en el artículo 10 y en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas, en la medida prevista en el párrafo anterior, por fuerza mayor temporal.

b) Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas. Tales decisiones se entienden ratificadas por la disposición final primera del [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo](#) y producen los efectos previstos en la mismas.

En este caso es necesario que en la documentación aportada por la empresa se incluya la decisión gubernativa concreta, efectos, publicación y alcance de su contenido, para poder establecer el vínculo causal entre aquella y la medida que se solicita.

c) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas. Cuando se trate de decisiones sanitarias- contagio y aislamiento- será necesario aportar la acreditación de las mismas y el número de personas concretas afectadas.

d) 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 mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.

El [Real Decreto Ley 15/2020](#), modifica la configuración de fuerza mayor contenida en el Real



Decreto Ley 8/2020, **admitiendo la fuerza mayor parcial**, en el sentido de que puede esta no extenderse a toda la plantilla, **respecto de aquellas empresas que desarrollan actividades consideradas esenciales durante la crisis** y concurriendo por lo tanto la causa obstativa descrita en el artículo 22 en la parte de actividad o en la parte de la plantilla no afectada por dicho carácter esencia la los efectos de solicitar un ERTE.

¿Tendrá que cotizar la empresa por los trabajadores afectados por el ERTE?

Las empresas de menos de 50 trabajadores, no estarán obligadas a cotizar por los trabajadores afectados durante la vigencia del ERTE. Las de más de 50 trabajadores lo harán por el 25% del total de la cotización que le corresponda.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir prestación por desempleo durante el período que se aplique el ERTE, en condiciones más favorables que en los Expedientes ordinarios no relacionados con el Covid-19. Entre otras ventajas, se exime de un período mínimo de cotización y el tiempo durante el que se perciba la prestación no computará a efectos de consumir los períodos máximos de la misma.

¿Cuándo tiene efecto el ERTE por causa de Fuerza Mayor y cual es su duración?

Las medidas adoptadas producirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, con independencia de la fecha de adopción posterior del ERTE.

La duración del ERTE por causa de fuerza mayor, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el [Real Decreto 463/2020](#), y sus prórrogas.

¿Cual es el procedimiento de tramitación de un ERTE por causas de fuerza mayor relacionadas con el Covid-19?

PROCEDIMIENTO

1. Solicitud de la empresa a la autoridad laboral

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará con **un informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente **documentación acreditativa**.



Cuando la autoridad laboral competente sea la de la Comunidad Autónoma de Galicia, se realiza por vía electrónica a través del procedimiento [TR820C- Procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y/o reducción de jornada por causa de fuerza mayor.](#)

2. Comunicación a las personas trabajadoras y a sus representantes

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de éstas.

3. Constatación por parte de la autoridad laboral de la existencia de fuerza mayor

La autoridad laboral constatará (o no) la existencia de fuerza mayor y trasladará la resolución a la empresa en el plazo improrrogable de 10 días desde la solicitud (En Galicia ha sido ampliado respecto a los cinco días previstos por el [Real Decreto Ley 8/2020](#), a través de la [Orden de 31 de marzo de 2020](#))⁴

Potestativamente, podrá solicitar informe a la inspección de trabajo y seguridad social, que deberá ceñirse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.

Dicho informe deberá ser evacuado en el plazo improrrogable de 5 días. Se entiende que en virtud de la Ley 39/2015 la solicitud de dicho informe interrumpe el cómputo de los cinco días para emitir resolución por la autoridad laboral.

4. Decisión de la empresa y comunicación

Una vez resuelta la solicitud por la autoridad laboral bien de modo expreso, bien por silencio administrativo, la empresa procederá a adoptar formalmente la decisión y a comunicarla a:

1. La autoridad laboral, a través de la sede electrónica: Procedimiento [TR820B - Decisión empresarial de expedientes de regulación de empleo.](#)
2. Los representantes de los trabajadores, en su caso.
3. A los trabajadores afectados por las medidas.

⁴ [Orden de 31 de marzo de 2020](#), por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, tramitados por la Secretaría General de Empleo así como como por las respectivas jefaturas territoriales en función de los respectivos ámbitos territoriales de afectación (DOG nº 65 de 2 de abril de 2020).