



EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) POR FUERZA MAYOR DERIVADA DEL COVID-19

(actualizado a 28 de marzo de 2020)

¿QUÉ ES?

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, ampliado posteriormente por el [Real Decreto Ley 9/2020](#), ha establecido medidas para hacer frente al impacto económico y social del coronavirus.

Entre ellas se encuentra la agilización y modificación de los supuestos para iniciar un **Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**. Esta figura, contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, implica la suspensión de los contratos de toda o parte de la plantilla durante un tiempo limitado o la reducción de la jornada laboral.

¿QUIEN LO PUEDE SOLICITAR?



Todas las compañías podrán acogerse a un “despido” temporal (o reducción de jornadas) de la totalidad o parte de sus trabajadores en un plazo de días siempre que demuestren que se su **facturación se ha visto perjudicada sensiblemente** por el parón económico causado por el coronavirus.

Eso incluye a las **pymes y los autónomos** que tengan empleados a cargo, y también a las empresas que siguen pudiendo abrir porque ofrecen productos o servicios de primera necesidad, pero que han visto rebajados sus ingresos de tal forma que no pueden hacerse cargo de algunos sueldos. Y también a las **cooperativas**, cuyo consejo rector podrá aprobar un ERTE si la asamblea no puede reunirse por el confinamiento

El Decreto considera que se deben producir **causas de “fuerza mayor”** vinculadas a la pandemia del coronavirus. A estos efectos el concepto de fuerza mayor se define como:

- El cierre temporal de actividades debido a la declaración del estado de alarma 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 Ley 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 por fuerza mayor temporal.

- El cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general de la movilidad de las personas y/o mercancías,
- La falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad consecuencia directa del Covid-19.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria Cuando se trate de decisiones sanitarias- contagio y aislamiento- será necesario aportar la acreditación de las mismas y el número de personas concretas afectadas

En todo caso estas circunstancias, deben estar **debidamente acreditadas**

¿CUÁNTO DURARÁ EL ERTE?



La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. Por lo tanto, el tiempo de duración del ERTE se vincula la **duración del estado de alarma** o, en caso que haya habido un foco de contagios en la empresa, a la recuperación de la plantilla.

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

¿HAY QUE DAR DE BAJA A LOS/AS TRABAJADORES/AS?



NO. Durante los ERTEs **no se debe dar de baja** a los/as trabajadores/as en la Seguridad Social, ya que siguen de alta,

¿CÓMO ES LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO QUE SE GENERA PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR UN ERTE?



Se reconoce el **derecho a la prestación contributiva por desempleo** a las personas trabajadoras afectadas, teniendo en cuenta que:

- Serán beneficiarias de la prestación por desempleo, incluso aquellas que no tuvieran derecho a ella por no tener el período mínimo de ocupación cotizado necesario para ello.
- El tiempo de prestación no computará para el desempleo de después. Esas personas no habrán agotado su prestación por desempleo. Si son despedidas en el futuro, empezarán a cobrarla desde cero. Es decir, no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación legalmente establecidos.

- Los/as empleados/as deberán cobrar el **70% de la base reguladora durante los seis primeros meses** y después del 50%. A efectos de los ERTes derivados del COVID-19 la base reguladora será la media de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada por contingencias comunes y por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación legal de cotizar.
- La fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

¿QUÉ TIENEN QUE HACER LOS/AS TRABAJADORES/AS?



NADA. En los ERTE motivados por la crisis del coronavirus por fuerza mayor, el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** tramitará de oficio la prestación de los trabajadores.

Esto significa que los/as trabajadores/as no tendrán que pedir la prestación por desempleo, sino que la empresa será quien comunique al SEPE a través de una solicitud colectiva qué empleados/as están afectados por la medida.

¿TIENE QUE INDEMNIZAR LA EMPRESA A LOS/AS TRABAJADORES/AS AFECTADOS?



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.

¿QUÉ PASA CON LOS CONTRATOS TEMPORALES?



La suspensión de los contratos temporales de trabajadores incluidos en ERTE por el COVID-19 (incluidos los contratos formativos, de relevo e interinidad) "supondrá la **interrupción del cómputo**, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido". Así, cuando concluyan los ERTE se reanudan esos contratos temporales sin que se haya consumido el tiempo durante el que se ha alargado el expediente.

¿QUÉ PASA CON LAS COTIZACIONES A CARGO DE LA EMPRESA?



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se dan dos posibilidades en función de la plantilla:

- Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores/as a fecha de 29 de febrero, estará exenta de pagar las cotizaciones a la Seguridad Social durante el tiempo de suspensión de los contratos laborales
- Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras o más a 29 de febrero de 2020, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial. Es decir, abonará un 25% de las cotizaciones.

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

¿QUIÉN LA GESTIONA?



A diferencia de los ERTE por otras causas, el de fuerza mayor **debe ser aprobado por la Autoridad Laboral**, que dictará su resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio **de dos o más Comunidades Autónomas** será la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de **una Comunidad Autónoma**, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva. [\(Ver RELACIÓN\)](#)

La Autoridad Laboral se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa

¿CÓMO SE TRAMITA? ¿CÚAL ES EL PROCEDIMIENTO?

1er paso: Comunicación a los/as trabajadores



En caso de un ERTE por causa de fuerza mayor, el procedimiento empieza comunicando a todos los empleados por cualquier medio fehaciente la decisión de la empresa, que tiene que explicar por qué inicia el trámite.

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe que vincule la pérdida de la actividad a la Covid-19 (que posteriormente se comunicará a la Autoridad Laboral correspondiente) informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

En el caso de que la empresa estuviera cerrada en el momento de entrada en vigor del Estado de Alarma y no se puede conseguir que los/as trabajadores/as firmen que se les ha comunicado la presentación del ERTE, 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, copia de los correos electrónicos enviados a los trabajadores.

En el expediente de suspensión temporal o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causa de fuerza mayor de los contratos de trabajo NO se precisa del inicio de un periodo de consultas.

2º paso: Comunicación a la Autoridad Laboral



- Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de **dos o más Comunidades Autónomas** la Autoridad Laboral será la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: (acceder al [PROCEDIMIENTO](#))
- Cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de **una Comunidad Autónoma**, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva. ([Ver RELACIÓN](#)) para acceder al procedimiento de cada CCAA

3er paso: Comunicación al SEPE



El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada se iniciará mediante una **solicitud colectiva presentada por la empresa** ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE), actuando en representación de aquellas. Ver [¿Cómo solicitar la prestación en nombre de los trabajadores/as. Enlace a la hoja informativa del SEPE](#)

Hay que cumplimentar la solicitud colectiva con información relativa a la empresa, la persona representante de la misma y las personas afectadas por la suspensión o reducción de jornada, así como los datos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones que se recogen en el [modelo Excel que se puede descargar aquí](#), teniendo en cuenta que:

- El nombre del fichero Excel será el Código Cuenta Cotización del centro de trabajo, con sus dieciséis dígitos (EJEMPLO: 0111010123456789)
- El formulario Excel contiene dos pestañas. En la primera están las instrucciones de cumplimentación. En la segunda, los datos a cumplimentar y entre ellos hay que identificar el número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- Puede añadir tantos trabajadores como sea necesario en la parte inferior de la hoja
- Sólo ha de incluir los trabajadores en activo en la fecha de la suspensión o reducción de jornada (no a los que estén en IT, maternidad, paternidad, excedencia).
- Hay que remitir un formulario por cada centro de trabajo afectado.

La comunicación deberá remitirse por la empresa **en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo**

La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos a través del [registro electrónico común de las administraciones públicas](#) a la Dirección Provincial del SEPE en la provincia donde se ubique el centro de trabajo. (Para buscar la provincia, deberá teclearse la palabra "SEPE" en el buscador del apartado "Organismo destinatario" del registro electrónico).

No obstante, la [Dirección Provincial del SEPE](#) y la empresa podrán acordar otras formas de remisión, como el correo electrónico, y otros modelos de remisión de datos, siempre que se garantice la seguridad de las comunicaciones y se facilite toda la información necesaria.

Finalmente habrá que **remitir urgentemente el certificado de empresa** de cada uno de los trabajadores, a través de certific@2, como habitualmente:

https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=index_certificados

PLAZOS DE RESOLUCIÓN. ¿QUÉ PASA SI LA ADMINISTRACIÓN NO CONTESTA?



- La resolución de la Autoridad Laboral se dictará en el **plazo de cinco días desde la solicitud**, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.
- El **silencio administrativo es positivo**. En el decreto no se especifica, pero se está entendiendo que es así. Y puede pasar porque va a haber muchas solicitudes.

¿QUÉ PASA CUANDO FINALIZA EL ERTE? ¿HAY QUE RECUPERAR LA PLANTILLA?



Como contrapartida a la exoneración de las cuotas patronales de Seguridad Social (100% o 75% en su caso), la empresa beneficiaria, una vez finalizado el ERTE, debe comprometerse a **mantener el empleo durante seis meses, como mínimo**.

¿QUÉ PASA CON LA PROHIBICIÓN DE DESPIDOS?



Desde la entrada en vigor (sin efectos retroactivos) del [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.\(modificaciones en los ERTes\)](#), y hasta que acabe la crisis sanitaria, los despidos por fuerza mayor o causas objetivas de carácter económico, técnico, organizativas o de producción, quedan ahora prohibidos.

El redactado legal indica: “La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”

De este texto se deduce que más que prohibir estos despidos los encarece, porque, de producirse, el juez los declarará improcedentes, con lo que la indemnización será mayor (33 días por año trabajado y dos anualidades como máximo) que si fueran procedentes por causas objetivas (20 días por año trabajado y una anualidad como máximo)

Una prohibición total requeriría que estos despidos se declarasen nulos. Dicho esto, Díaz aclaró que en todos los casos que se recurran a los tribunales, serán los jueces los que tengan la última palabra sobre la procedencia o la improcedencia de los despidos

MÁS INFORMACIÓN. OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS VINCULADAS



- **¿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. Se recomienda que el desistimiento se comunique a través del [Registro General de la Administración General del Estado](#).
- **¿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, copia de los correos electrónicos enviados a los trabajadores.
- **¿Si en una empresa se ha presentado un ERTE incluyendo a parte de la plantilla y, posteriormente, se considera necesario que el ERTE afecte a más trabajadores/as por circunstancias relacionadas con el covid-19, ¿puede la empresa solicitar el incremento de los trabajadores del ERTE inicialmente presentado o debe presentar un ERTE nuevo por el resto de trabajadores?** No es posible incrementar el número de trabajadores/as afectados en un ERTE ya presentado. Por ello, si en un primer momento no es posible determinar el número total de afectados y el modo en que va a ir aplicándose el ERTE, la empresa tendrá que presentar un segundo ERTE.
- **¿Qué ocurre si la empresa presenta un ERTE por fuerza mayor y la autoridad laboral considera que debe ser por causas productivas?** En los casos en los que la autoridad laboral resuelva que no está acreditada la fuerza mayor, la empresa puede presentar un ERTE por causas productivas que afecte a esos mismos trabajadores/as, siguiendo los trámites exigidos para este tipo de ERTEs.

