



COVID-19

ERTE por causas de fuerza mayor derivadas de la
declaración del estado de alarma por emergencia
sanitaria derivada del COVID 19

Contenido

Procedimiento.....	2
Representantes de los trabajadores	4
Plazos.....	4
Cotización durante el ERTE por fuerza mayor	4
Mapa por comunidades	5

ERTE por causas de fuerza mayor derivadas de la declaración del estado de alarma por emergencia sanitaria derivada del COVID 19

Se ha publicado hoy y con carácter extraordinario, el [Real Decreto Ley 8/2020](#), de 18 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Este real decreto tiene efectos desde el mismo día de su publicación, 18 de marzo de 2020. Dada la relevancia del mismo en las decisiones empresariales para paliar los efectos de la paralización de la actividad económica, procedemos a analizar cada una de las medidas adoptadas. Este Real Decreto Ley establece algunas especialidades con respecto al procedimiento de ERTE por fuerza mayor regulado en el [Real Decreto 1483/2012](#), al igual que modifica plazos en las negociaciones de los ERE por causas organizativas de producción y económicas. Estas especialidades y ventajas son para apoyar las decisiones de suspensión de contratos y reducciones de jornada, **no para despidos**.

Los ERTEs por causa de fuerza mayor no son, por su propia naturaleza, habituales. Esta es una situación excepcional en la que sí van a ser numerosos. El procedimiento es administrativamente bastante simple, rápido, y no precisa de negociación con los trabajadores, solo de comunicación y justificación, que convalida la Autoridad Laboral de cada CCAA (salvo en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que es competencia de la Delegación del Gobierno). Esta suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada conlleva compromiso de **mantenimiento del empleo a seis meses**, lo que debe ser tenido muy en cuenta. Los ya tramitados no van a contar con el acceso a ninguna de las medidas que el Real Decreto Ley 8/2020 establece.

Procedimiento

El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, en función de la demarcación territorial que corresponda, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y **simultánea comunicación** a los representantes legales de los trabajadores. Es un procedimiento en sede electrónica, con formularios habilitados específicos para ello.

Antes de tramitarlo hay que tener en cuenta:

- Caben reducciones de jornada y suspensiones. No tienen porqué tomarse la misma decisión para toda la plantilla. Puede, de forma justificada y proporcionada, modificarse la decisión (pasar de reducción a suspensión y viceversa). Si hay despidos o se considera poco probable mantener el empleo, el procedimiento de ERE no tienen ninguna especialidad, se sigue según el que ha estado en vigor -y sigue en vigor- hasta ahora.
- Las medidas extraordinarias se podrán mantener en tanto se mantenga el estado de alarma. En función de lo que hasta ahora se ha publicado, el tiempo estimado

sería de, al menos, un mes. Cualquier reincorporación anterior a la actividad habitual es posible previa notificación.

- Entregar justificación suficiente y detallada de ser una actividad afectada de forma directa o indirecta por la situación de alarma. Hay que ser prudente con forzar situaciones ya que la autoridad laboral puede decidir que no hay justificación suficiente, denegar ese tipo de ERTE y desplazar toda la decisión y los costes salariales 5 días. Recursos contra esas decisiones hay pocos que sean efectivos, ya que están suspendidos los plazos administrativos y judiciales.
- Si se incluyen contratos temporales en el expediente, hay que mantenerlos después. Los fijos discontinuos no tienen sentido en estos expedientes, son bajas por fin de actividad a espera de llamamiento. Las personas en situación de IT son por ahora una laguna, si bien hasta ahora sí podían ser incluidos en los ERTE, y de hecho se establece como causa de fuerza mayor que la plantilla esté afectada severamente por el contagio.
- Hay alternativas de ajuste que pueden ser tomadas en cuenta para paliar las medidas de suspensión o reducción de los contratos de trabajo, a negociar con los trabajadores, que con un ERTE verán una merma retributiva. Redistribuir jornada, cambiar la fecha de vacaciones ... son pasos previos a tener en cuenta en muchos casos.

Hay que justificar que la empresa plantea la situación por 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, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

No hay nada que sea evidente. Hay comercios que tienen venta *online* y locales de hostelería que siguen con actividad. Hay industrias que no tienen suministros y otras que han tenido que aumentar la producción. La Autoridad Laboral no tiene porqué saberlo. Es por ello que la documentación imprescindible pasa por:

- Un informe claro que une la falta de actividad de la empresa con la situación de alarma. Bien sea el cierre, la imposibilidad de la plantilla de llegar al trabajo, los contagios, los suministros, la falta de pedidos por el perfil de la clientela, la imposibilidad del trabajo a distancia y de tomar medidas de seguridad suficientes en el presencial... con datos y cifras en todos los casos posibles. Se debe hacer mención a los puestos de trabajo y su función en el organigrama, para los supuestos en los que la solución no es uniforme para toda la plantilla. No sobra hacer mención expresa de si se trata de una plantilla de más o menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, a efecto de exoneración de cuotas.
- Sobre este informe, la documentación que pueda apoyarlo : IAE de la empresa, contrato de alquiler de local de negocio, contratos con clientes que muestren el perfil de estos (por ejemplo si mis clientes son colegios, se sabe que están cerrados, lo correcto es aportar una relación de centros en el informe y los

contratos con ellos, o su reflejo en facturación en el 347), notificaciones de terceros de que no se puede servir material o que se han suspendido trabajos que estaban comprometidos.

- Este informe, la documentación y la solicitud misma debe ser trasladado a los representantes de los trabajadores

Representantes de los trabajadores

Si hay representación legal, es el interlocutor para notificar la decisión empresarial en el mismo día que se comunica a la Autoridad Laboral. En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa se integra por 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. Una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos. Si puestos en contacto con los sindicatos estos no habilitan un cauce de notificación, la comisión se integra por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos democráticamente por toda la plantilla. Si se trata de una plantilla pequeña, la empresa cumple con su obligación notificándolo a todos los trabajadores, ya que aquí no hay proceso de negociación sino de puesta en conocimiento.

Los trabajadores, pues, no intervienen de forma directa. No hay negociación con ellos. Ahora bien, pueden aportar información contradictoria si consideran que en la empresa no concurre causa de fuerza mayor o que no son necesarias todas las suspensiones o reducciones que se plantean.

Plazos

La Autoridad Laboral tiene 5 días para su informe y visto bueno desde la solicitud. En la decisión de la Autoridad Laboral se fijará la fecha de efectos, que entendemos se va a retrotraer al momento de la fuerza mayor.

Cotización durante el ERTE por fuerza mayor

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa que lo solicite del abono de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Para la persona trabajadora, se considera el período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas a aplicar por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, requiere previa comunicación de la identificación de los trabajadores 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 proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. La Tesorería General de la Seguridad Social aún no ha establecido los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, pero esperamos que lo haga en muy breve plazo.

Mapa por comunidades

A través del siguiente mapa puede acceder a los enlaces de las autoridades laborales competentes de su comunidad autónoma.

