



¿Qué es un ERTE?

¿Qué es un ERTE?

Un ERTE o Expediente de Regulación de Empleo Temporal es un instrumento legal que permite a las empresas, cuando atraviesan dificultades, coyunturales, económicas, productivas, organizativas o técnicas que pongan en riesgo su viabilidad o en situaciones de fuerza mayor, adoptar diferentes medidas de flexibilidad interna o de ajuste laboral:

Suspender, de manera temporal, los contratos de trabajo.

O reducir, también de manera temporal, la jornada laboral de las personas trabajadoras.

El ERTE está regulado en los artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollado por 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

¿Quién lo puede llevar a cabo?

Lo puede llevar a cabo cualquier autónomo o empresa sea cual sea la forma jurídica de la misma, que tenga contratados a trabajadores por cuenta ajena que se vea afectado por las causas previstas para ello, con independencia del volumen de la plantilla o el número de trabajadores afectados.

¿Cuáles son las causas de FUERZA MAYOR que pueden habilitar para tramitar un ERTE?

Son todas aquellas causas que derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acaecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios. Tradicionalmente se han considerado como causas de fuerza mayor los acontecimientos catastróficos, tales como incendios, inundaciones o terremotos.

En general, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a:

- a. Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, 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.
- b. 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.
- c. Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.

Los procedimientos seguidos por causas de fuerza mayor son más rápidos y simplificados, por lo que si se puede es preferible acogerse a dicho procedimiento, que se halla regulado en el artículo 31 y siguientes del 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, con las modificaciones ahora aprobadas.

¿Cuáles son las causas ORGANIZATIVAS, PRODUCTIVAS, TÉCNICAS O ECONÓMICAS que pueden habilitar para tramitar un ERTE?

En general, deben entenderse integradas entre dichas causas las siguientes:

Causas económicas: Situación económica negativa, tales como la existencia de perdidas actuales o previstas o la disminución de los ingresos o ventas.

Causas productivas, organizativas o técnicas: Tales como cambios en la demanda de los productos o servicios. Cambios en los sistemas de trabajo o

manera de organizar la producción. Cambios en los medios o instrumentos de producción.

La crisis sanitaria del coronavirus ha hecho que muchas empresas que no se ven directamente afectadas por las medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19 estén afrontando situaciones económicas negativas por la caída de sus ventas, consecuencia del confinamiento acordado, o la caída significativa y continuada del volumen de pedidos o contrataciones.

¿Cómo se tramita un ERTE por causas de FUERZA MAYOR?

En los supuestos en los que la causa motivadora del ERTE sea la FUERZA MAYOR, el procedimiento es el siguiente:

El ERTE se iniciará mediante comunicación a trabajadores afectados y si los hubiera a los representantes legales informándoles de la decisión de la empresa de suspender o reducir temporalmente sus contratos de trabajo por motivos de fuerza mayor. En dicha comunicación se deberá dar traslado a los trabajadores de la memoria justificativa de dicha decisión.

Tras lo que la empresa puede proceder a presentar la solicitud ante la Autoridad Laboral, acompañada de la memoria justificativa de dicha decisión y de los medios de prueba que estime necesarios. La Autoridad Laboral previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor.

La **resolución de la autoridad laboral se dictará**, en el plazo de **5 días desde la solicitud**, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.

Los efectos del ERTE serán desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y durara mientras se mantenga dicha situación.

¿Cómo se tramita un ERTE por causas ORGANIZATIVAS, PRODUCTIVAS, TÉCNICAS O ECONÓMICAS?

El procedimiento a seguir para implementar medidas temporales de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, organizativas, productivas o técnicas, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, es el siguiente:

El ERTE se iniciará mediante comunicación a los trabajadores o sus representantes legales comunicándoles la apertura del periodo de consultas y dándoles traslado de la documentación necesaria para acreditar la concurrencia de las causas alegadas, detallando los trabajadores afectados, el período de duración previsto, los criterios adoptados para la elección de los trabajadores afectados, entre otros. La empresa deberá acompañar a dicha comunicación una memoria explicativa y documentación contable y tributaria en la que se base la/s causa/s objetiva/s alegada/s. Si no hay representantes legales se les da a los trabajadores la posibilidad de que en el plazo de no más de cinco días nombren una comisión negociadora compuesta por no más de tres miembros.

Simultáneamente se deberá comunicar a la Autoridad Laboral el inicio del Expediente, dándole traslado de la documentación necesaria para la tramitación de dicho procedimiento.

Se debe llevar a cabo un **periodo de consultas entre Dirección de la Empresa y Representantes de Trabajadores, por una duración máxima de siete días**, para tratar de llegar a un acuerdo sobre las medidas a adoptar. Dicho periodo puede darse por finalizado cuando las partes alcance acuerdo.

- Si se alcanzase acuerdo, se deberá dar traslado del mismo a la Autoridad Laboral.
- Si no se alcanzase acuerdo, por la empresa se deberá comunicar a los representantes legales y a la autoridad laboral la decisión sobre la suspensión de los contratos o reducción de jornada. Tras lo que por la

Autoridad Laboral se solicitará informe a la Inspección de Trabajo al respecto.

El empresario **deberá proceder a notificar individualmente su decisión a los trabajadores afectados**, incluyendo explicación suficiente de los motivos que justifican dicha decisión, contemplado los días u horario de trabajo concreto afectado por dichas medidas durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

¿Cuáles son los efectos de un ERTE para las personas trabajadoras afectadas?

Durante la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada de trabajo, la relación laboral no se extingue, por lo que no se genera derecho a indemnización a favor del trabajador. La empresa debe mantener de alta al trabajador e ingresar la cuota patronal.

Las personas trabajadoras afectadas por un ERTE se encuentran en situación legal de desempleo y tendrán derecho a percibir la prestación por desempleo, por importe del 70% de la base reguladora, durante los 6 primeros meses y del 50%, a partir del séptimo mes, y debido a las medidas ahora acordadas, aunque carezcan del período de cotización mínimo necesario para ello y sin que se vea afectada la prestación de desempleo a la que tengan derecho los empleados afectados por dicha medida.

Al ser la empresa la que comunica al SEPE el ERTE. Será el SEPE el que le notificará al afectado su inclusión en el ERTE, por lo que el empleado no tiene que comunicarse con el SEPE, ni hacer ninguna gestión.

¿Cuáles son los efectos de un ERTE para la Empresa?

Los ERTES permiten a las empresas la reducción del volumen de empleo disponible para adecuarse a las circunstancias sobrevendidas que podrían poner en riesgo su viabilidad.



“Nos anticipamos a tus necesidades”

Adicionalmente, en los procedimientos seguidos por causas de fuerza mayor, regulados en este Real Decreto-ley, se exonera a las empresas del pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100% de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo. Esta medida junto con el aplazamiento de impuestos acordado por el Real Decreto 7/2020 de 12 de marzo trata de reducir al máximo el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica por las medidas para luchar contra el COVID 19, como única forma de mantener el empleo a largo plazo.

En conclusión, desde ACTIUM CONSULTING les seguiremos facilitando información sobre los procedimientos al alcance de las empresas para ajustar su volumen de empleo a sus necesidades, reduciendo así sus costes laborales fijos, para tratar de mantener la viabilidad de las empresas y por extensión del capital humano que cuenta con la formación necesaria para conseguir la reactivación de la actividad en cuanto ello sea posible.



Pertenece a la Red Europea de Despachos IUSTIME, que presta servicios especializados de asesoramiento y gestión jurídico-laboral, fiscal y mercantil tanto a Empresas como a Pymes de todos los sectores económicos, incorporando a la gestión profesional la cultura de la calidad, la ética en los negocios y unos honorarios justos fundados en el trabajo efectivamente realizado, a través de la cual ponemos a su disposición a más de 80 despachos a lo largo y ancho de toda Europa, con más de 800 profesionales a su servicio, que asesoran a más de 16.000 empresas y gestionan más de 130.000 nóminas.

Nuestros servicios



Empresas y PYMES

En Actium Consulting te ofrecemos un servicio integral y personalizado enfocado a la gestión y asesoramiento para cubrir todas las necesidades de tu empresa.

Desde la constitución y alta de la empresa, planificamos tus cuentas, elaboramos los libros oficiales, hacemos de puente entre la empresa y la Administración para cuantos trámites sean necesarios, altas y bajas a la Seguridad social, confección de nóminas y sobretodo te asesoraremos e informaremos puntualmente de todo lo que sea importante para ti.



Particulares

En Actium Consulting queremos también ofrecer soluciones a nivel particular ya que todos tenemos obligaciones fiscales que cumplir, situaciones laborales que pueden requerir de conocimiento en la materia y de un buen asesoramiento o procedimientos judiciales que precisen acompañamiento profesional.

Nuestro principal interés será velar por los tuyos, intentando encontrar siempre la opción más ventajosa en cuanto a impuestos y declaraciones para que no pagues más de lo que debe. Además te ofreceremos asesoramiento preventivo para minimizar el impacto en cualquier procedimiento.



Autónomos y profesionales

En Actium Consulting acompañamos a los autónomos y profesionales, asesorándoles y realizando todos los trámites que les sean necesarios ante la administración para que cumplan con todas sus obligaciones fiscales.

Además nos encargamos de la gestión de sus Recursos Humanos, de las tareas contables y ponemos a su disposición nuestros abogados para cualquier proceso judicial que necesite, alcanzando así un servicio global para que no tenga que preocuparse de nada más que no sea su actividad.



Emprendedores

Te ayudamos a iniciar tu actividad facilitándote la información y gestión de los trámites legales para crear tu empresa.

En Actium Consulting somos punto PAE (Oficina de Información y Asesoramiento para Emprendedores) perteneciente a la red CIRCE del Ministerio de industria, desde la que se pueden realizar mediante el Documento Único Electrónico (DUE) y de forma telemática, los trámites necesarios para la creación y puesta en marcha de Sociedades de Responsabilidad Limitada o Empresarios Individuales (Autónomos), con un sustancial ahorro de tiempo y costes. En un plazo máximo de entre 24 y 48 horas podemos tener activa el alta de autónomo o tu sociedad.



Avenida Pablo VI, 9 - Oficina C, D y E
28224 Pozuelo - Madrid
tel. 91 351 02 01

info@actiumconsulting.es
www.actiumconsulting.es