

# ERTE: Características de un ERE temporal

---

Según la Ley, las empresas pueden suspender los contratos de trabajo de sus empleados, o puede reducirles la jornada, durante el tiempo necesario para superar sus dificultades.

20 MARZO

---

CONFEDERACIÓN DE CUADROS Y  
PROFESIONALES  
Area Jurídica





1

## ¿QUÉ CAUSAS DEBO ACREDITAR?

Su empresa puede iniciar el procedimiento para implantar un ERTE cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor.



### 1.1 Fuerza mayor

#### Causas:

- **Pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19** y del estado de alarma, **que impliquen suspensión o cancelación de actividades**, cierre de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte y en la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan continuar la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo.

### 1.2 Causas organizativas, de producción o técnicas. Cuando se producen cambios:

En el **ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal**, o en el modo de organizar la producción.

En la **demanda de los productos o servicios** que la empresa pretende colocar en el mercado.

En el ámbito de los **medios o instrumentos de producción**.



### 1.3 Causas económicas



Los **resultados de la empresa** tengan una **situación económica negativa**, en casos tales como la existencia de **pérdidas** actuales o previstas, o la **disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas**.

Efectuar un ERE temporal, durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.



2

## TIPO DE MEDIDA

### 2.1 Suspensión de los contratos

Si su **empresa atraviesa por dificultades transitorias** y necesita suspender temporalmente los contratos de algunos o de todos sus trabajadores, deberá iniciar un **ERE de suspensión de contratos**, con independencia del número de empleados de la empresa y del número de trabajadores afectados por la medida.

### 2.2 ERE de reducción de jornada

Si **debido a las necesidades de su empresa**, o al tipo de dificultades temporales que atraviesen, es necesario **reducir la jornada** de sus empleados en lugar de suspenderles el contrato



3

## AHORROS PARA SU EMPRESA

### 3.1 Salarios



Mientras dure el ERE de ámbito temporal, los trabajadores verán reducido su sueldo por la parte de jornada que dejen de trabajar.

- **ERE DE REDUCCIÓN DE JORNADA:** el salario se reduce en la misma proporción en que se reduce la jornada. También se reducen, en la misma proporción, las pagas extras.

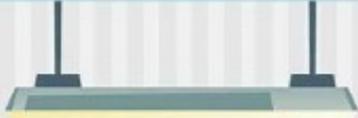
El cómputo de las vacaciones no se ve afectado

- **ERE DE SUSPENSIÓN:** por cada día no trabajado deberá descontar los días no trabajados y la parte proporcional de días de descanso semanal. Durante la suspensión no se devengan pagas extras ni vacaciones.

### 3.2 Cotizaciones

**Durante la suspensión del contrato** o durante la reducción de jornada motivadas por el ERTE, su **empresa está obligada a mantener al trabajador dado de alta en la Seguridad Social.**

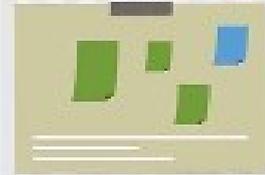
En los **ERTEs autorizados por fuerza mayor la Seguridad Social** exonerará a las empresas del pago de una parte de las cotizaciones (de la parte empresarial). La **exoneración es del 100%** para las empresas de **menos de 50 trabajadores y del 75%** para las de **50 o más empleados.**



## 4

## PODRÁN COBRAR EL PARO

Mientras **dure el ERTE** los **trabajadores tienen derecho** a cobrar el **paro**. Ello, aunque no hayan cotizado los 360 días que con carácter general se exigen para poder acceder a esta prestación.



## 4.1 Duración y cuantía

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del ERTE.

Durante los seis primeros meses de cobro, el importe de la prestación es el **70% de la base reguladora**. A estos efectos, la base reguladora será el promedio de la **base de cotización del trabajador en los últimos 180 días**.

En todo caso, el importe de la prestación **no puede superar los siguientes límites máximos**, según si el trabajador tiene hijos o no:

## TOPES

Cuantía máxima	Sin hijos	175% del IPREM (1.098,09€ en 2020)
	Con 1 hijo	200% del IPREM (1.254,96 € en 2020)
	Con 2 o + hijos	225% del IPREM (1.411,85€ en 2020)
Cuantía mínima	Sin hijos	80% del IPREM (501,98€ en 2020)
	con hijos	107% del IPREM (671,40€ en 2020)



## 5

## ¿CÓMO TRAMITO EL ERTE POR FUERZA MAYOR?

El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa**. Dicha solicitud se deberá **comunicar a la plantilla y a los representantes de los trabajadores**.

La existencia de fuerza mayor **deberá ser constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.





6

## ¿CÓMO TRAMITO EL ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN?

### 6.1 Antes de nada: comisión negociadora

Para tramitar el ERTE por **causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, su empresa deberá tramitar un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

Su empresa debe **comunicar de manera fehaciente a los trabajadores** su intención de iniciar un ERE.

A partir de dicha comunicación, **los trabajadores tienen un plazo de cinco días** para constituir su comisión negociadora.

### 6.2 Comunicación de apertura del período de consultas

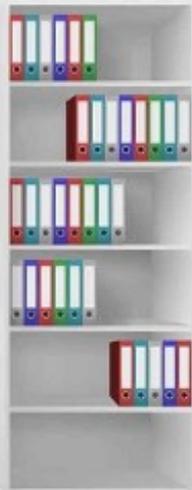
Se inicia mediante la comunicación a los trabajadores y a la Autoridad Laboral competente, del inicio del período de consultas. **La duración máxima de dicho período es de 7 días.**

#### Contenido de la comunicación:

- Causas que motivan la **suspensión o la reducción de jornada**.
- **Número y clasificación profesional** de los trabajadores que se verán afectados.
- **Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.** Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Los representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora.

Si se han alegado causas económicas, la documentación a aportar es la siguiente:

- **Memoria explicativa** que acredite que, de los **resultados de la empresa**.
- Las **cuentas anuales** del último ejercicio.
- La **situación económica negativa** alegada
- La **situación económica**, acreditativa de la disminución persistente del **nivel de ingresos ordinarios o ventas**.
- Si su **empresa forma parte de un grupo de empresas**, deberán acompañarse las **cuentas anuales e informe de gestión consolidados** de la sociedad dominante del grupo.



### 6.3 ¿Con quién debo negociar?

El período de consultas debe efectuarse por una única comisión negociadora, formada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes (empresa y trabajadores).

#### **Secciones sindicales: si las hay**

En representación de los trabajadores actuarán las secciones sindicales que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa

#### **Sólo afecta a un centro**

Los representantes de los trabajadores serán quienes negociarán por la plantilla.

#### **Afecta a más de un centro**

Si el ERTE afecta a trabajadores de más de un centro, negociará el comité intercentros si existe y si el convenio le otorga esta facultad.

### 6.4 Reuniones y negociación

Debe establecerse un **calendario de reuniones**. Como mínimo, deben producirse **dos reuniones**.

De cada reunión deberá levantarse la correspondiente acta con la firma de todos los asistentes.

### 6.5 Comunicaciones y formalidades posteriores



Una vez finalizado el período de consultas, su **empresa debe notificar a los trabajadores** y a la Autoridad Laboral su decisión sobre la **reducción o suspensión**.

- El plazo máximo es de 15 días.

#### **Desempleo**

Una vez haya finalizado todo el procedimiento, **la empresa debe comunicar de forma telemática a través de la aplicación Certific@2**, desde la página web del Servicio Público de Empleo Estatal ([www.sepe.es](http://www.sepe.es)).

Para que **los trabajadores puedan cobrar el paro** mientras se ven afectados por un ERTE temporal, su **empresa debe hacer dos notificaciones** diferentes al Servicio Público de Empleo (SEPE):

- Deben transmitirse los **certificados de empresa** donde consten las **bases de cotización** de los últimos 180 días cotizados por cada trabajador.
- **Las fechas exactas** en las que el trabajador ha tenido **suspendido el contrato**, o ha tenido reducida la jornada.



7

## IMPUGNACIÓN DEL ERTE

**Los trabajadores pueden reclamar** ante los tribunales en el **plazo de 20 días** hábiles desde la notificación de la empresa.

Si el juez decide que el **ERTE no es válido**, deberá **reponerse a los trabajadores en sus anteriores condiciones**, debiendo la empresa abonar las diferencias de sueldo no pagadas debido a la suspensión o a la reducción de jornada.

8

## MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

En todo caso, las medidas extraordinarias aprobadas en el ámbito laboral están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.



---

## Preguntas, Dudas y Comentarios

Un ERTE como consecuencia de la crisis sanitaria por coronavirus supone una suspensión del contrato de trabajo, en la que el trabajador continúa vinculado a la empresa pero sin derecho a percibir su sueldo, ni tampoco el resto de complementos como pagas extra o vacaciones. En el caso de reducción temporal de jornada se prorrateará tanto el sueldo como los complementos a lo efectivamente trabajado.

### **¿Si estoy en situación de incapacidad Temporal, excedencia por cuidado de hijos o de baja por paternidad o maternidad se me puede incluir en un ERTE?**

En todos estos casos, dado que el trabajador conserva el derecho de reserva al puesto de trabajo, ha de ser incluido en el ERTE.

### **¿Qué pasa si estoy en excedencia voluntaria y me tengo que reincorporar cuando está activo un ERTE?**

La excedencia voluntaria, es una suspensión del contrato que concede al empleado la prerrogativa de un derecho preferente al reingreso en la empresa en los casos en los que existan vacantes de igual o similar categoría a la suya; o bien si, una vez solicitada la reincorporación, se produjeran las vacantes en la empresa.

Por tanto se trata de una expectativa, con lo que no se podría reincorporar.

### **¿Y si estoy en situación de excedencia forzosa?**

La excedencia forzosa se caracteriza como una causa de incompatibilidad material con el trabajo o imposibilidad de la ejecución del trabajo, como es la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. En estos casos también debe ser incluido en el expediente.

### **En el caso de ser parcial ¿qué trabajadores pueden entrar en un ERTE?**

El empresario debe respetar la prioridad legal de permanencia de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, preferencia que queda circunscrita al período de mandato, no extendiéndose al año posterior.

Puede suspenderse el contrato a una embarazada cuando el despido obedece a causas ajenas al permiso especial de la trabajadora, y en concreto a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, habiéndose tenido en cuenta para la selección de la trabajadora, idénticas razones a las tomadas en consideración para la selección del personal afectado por la medida

Fuera de estos supuestos y salvo previsiones específicas de la negociación colectiva, la determinación de los criterios de selección corresponde al empresario y su decisión solo es revisable por los órganos judiciales cuando incurra fraude de ley o abuso de derecho o entrañe una discriminación.

**Fuente: Lefebvre**