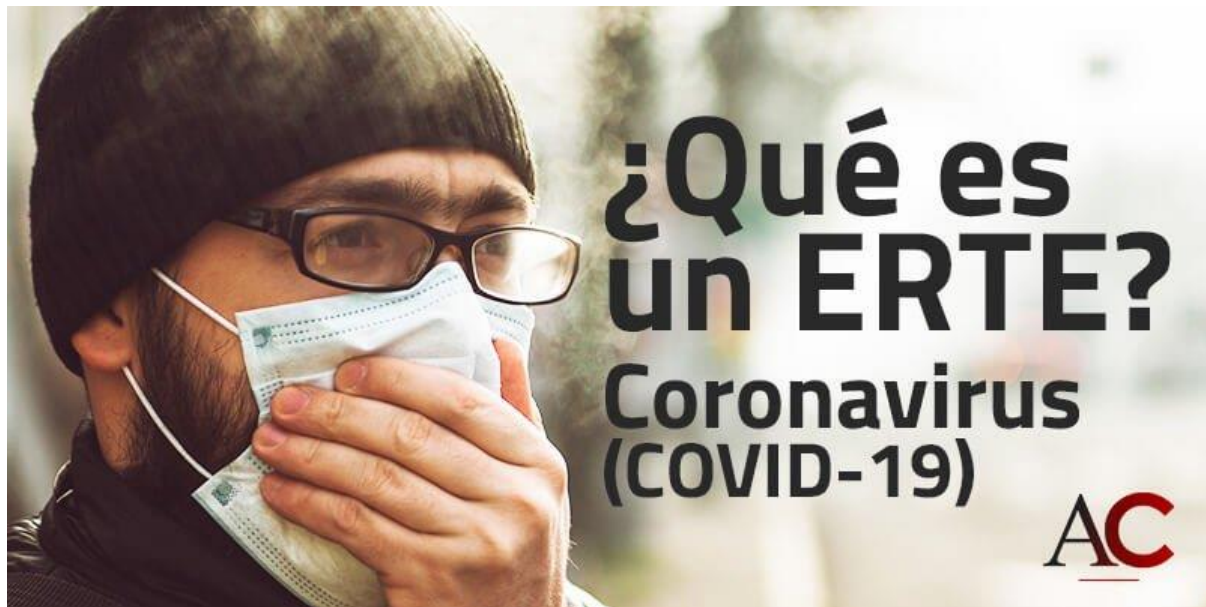


ERTE: qué es, cómo se tramita y cuáles son tus derechos

Publicado por [Campmany Abogados](#) el 19/03/20 10:00 | Lectura de 8 minutos.



Índice de contenidos

- [¿Qué es un ERTE?](#)
- [Cómo tramitar un ERTE](#)
- [ERTE por Coronavirus](#)
- [ERTE estando de baja médica](#)
- [Características de un ERTE](#)
- [Prestación por desempleo por un ERTE](#)

Con la crisis del [Coronavirus](#), muchas empresas están comenzando a tramitar un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo). El ERE es más que conocido, pero ¿qué es un ERTE?

Hoy te lo explicamos en este artículo de última hora en nuestro blog. Porque puede que debido a la pandemia te pueda llegar a afectar. Infórmate en este artículo sobre **qué es un ERTE**, su duración y qué se cobra mientras tanto, entre otros aspectos de interés.

Además, si eres empresario y necesitas solicitar un ERTE, te explicamos cómo hacerlo, porque, pese a todo, no hay que olvidar que las empresas también necesitan ayuda en estos momentos de incertidumbre.

¿Te has visto **afectado por un ERTE?**

Usa nuestra **calculadora gratuita** para saber **cuánto cobrarás**.

Calcular ahora



¿Qué es un ERTE?

El **ERTE** o *Expediente de Regulación Temporal de Empleo* es un mecanismo, contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, que hace posible que las empresas puedan **suspender los contratos de trabajo -o reducir las jornadas laborales- temporalmente**, cuando pasen por dificultades económicas, técnicas, organizativas, de producción, o de fuerza mayor. Y dicho procedimiento puede acelerarse si hay causas de 'fuerza mayor', como la que vivimos a día de hoy con el COVID-19.

No obstante, se prevé que el Gobierno emita pronto un Real Decreto por el cual los ERTE debido a la pandemia sean procedimientos más ágiles.

Con un ERTE aprobado -acción que deben llevar a cabo las autoridades laborales **en un máximo de cinco días** tras supervisar cada caso-, la empresa **deja de abonar los sueldos a los trabajadores, quienes pasan a estar desempleados**. Todo ello se puede leer en el Artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, titulado "Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor".

En la situación por la que estamos atravesando en España, tanto las pequeñas empresas como las grandes compañías están solicitando los ERTE sobre todo por **causa mayor**, y no por causas económicas (aunque pueden hacerlo, como veremos más adelante). Todas ellas lo pueden solicitar, ya que en este tipo de mecanismo legal **es indiferente el número de empleados** con los que cuenta el negocio.

Reducción de jornada

Si la decisión del empresario incluye la reducción de la jornada, esta será de **entre un 10 y un 70%** sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Y mientras permanezca reducido el tiempo de trabajo, **no podrán realizarse horas extras** salvo fuerza mayor.

Diferencias entre ERTE y ERE

La principal distinción entre los **ERTE** y los **ERE** (*Expediente Regulator de Empleo*) es que estos últimos conllevan **despidos definitivos**, no temporales como sucede con los ERTE. Además, el ERE suele tener lugar por **cese de actividad** de la empresa, y no por una causa externa como es, por ejemplo, **la pandemia que nos asola**.

Cómo tramitar un ERTE

Tal como recordábamos al principio, los empresarios están sufriendo por su parte la gravedad de esta situación. Y muchos, estamos seguros de que aunque así lo quisieran, no pueden mantener ahora mismo a sus empleados. Por ello, están **tramitando los ERTE**. Si es tu caso, vamos a resumirte aquí cómo tramitar un ERTE en tu empresa por fuerza mayor a causa de la pandemia.

El ERTE desde el punto de vista empresarial

Una empresa puede pedir a las autoridades laborales un Expediente de Regulación de Empleo por causas económicas, organizativas, de producción, técnicas o de fuerza mayor -como está sucediendo con los ERTE por Coronavirus-.

En esta línea, te interesa saber cuando se puede alegar una fuerza mayor, y esto es posible cuando hay **pérdidas plausibles de actividad como consecuencia de una catástrofe** (por ejemplo, la crisis sanitaria). Demostrando que haya habido una **suspensión o cancelación de actividades** en el negocio. Como por ejemplo el cierre de tu local público, y/o a consecuencia de las restricciones en la movilidad del transporte de mercancías. O también por **contagio o asilamiento obligado de la plantilla**.

¿Te ves reflejado en alguna de estas situaciones? Pues puedes comenzar a **tramitar un ERTE, bien suspendiendo los contratos o bien reduciendo las jornadas**. En este segundo supuesto, los salarios se reducirán en función de cuánto disminuya el tiempo de trabajo de cada empleado. Minimizándose por la misma regla las pagas extras (mientras que las vacaciones quedarían intactas).

Mientras tanto, en el primero, por cada día no trabajado **deberás descontar también la parte proporcional de días de descanso** semanal.

En cuanto a la cotización, en un ERTE por fuerza mayor **las empresas están exoneradas de cotizar por los trabajadores**. Pero solo al 75% si la compañía tiene 50 o más empleados, aunque es al 100% si la plantilla es menor.

Pasos para tramitar un ERTE

Siendo por fuerza mayor, **no es necesario realizar una consulta** con los representantes de los trabajadores, condición que sí sería necesaria al presentar un ERTE por otros motivos. Solo precisas comunicárselo. Tras ello, debes solicitar el ERTE **de forma telemática** en www.sepe.es mediante la aplicación **Certific@2**.

Además, para que las personas a tu cargo puedan cobrar el paro, debes traspasar al SEPE sus **Certificados de Empresa** donde aparezcan sus **bases de cotización de los últimos 180 días**. Y por otra parte, comunicar **el día exacto** en que cada trabajador ha sido suspendido o ha comenzado a trabajar menos horas.

Es importante que sepas que, aprobado el ERTE, tienes el compromiso de mantener los contratos al menos seis meses desde la reincorporación de los trabajadores (tras la finalización del ERTE).

ERTE por Coronavirus

¿El coronavirus es realmente una fuerza mayor?

La respuesta es sí. En una reciente nota interna del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se recuerda que una situación de fuerza mayor consiste en "un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta". Y hace referencia a "un suceso catastrófico o imprevisible" que "trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo". **E incluye el COVID-19 entre esos sucesos**.

En concreto, se podrá considerar ERTE de fuerza mayor si las empresas lo solicitan a causa de las situaciones de emergencia que se creen en ellas debido a las medidas tomadas por el Gobierno (Estado de Alarma), por los contagios de la plantilla, o por de falta de suministros en la empresa.

No obstante, esta posibilidad de solicitar un ERTE por fuerza mayor por parte de las empresas no impide que se haga, **para el resto de la plantilla**, por los otros motivos contemplados en la normativa de los ERTE: causas económicas, productivas, organizativas o técnicas.

ERTE estando de baja médica

“Si ya estaba de baja médica y mi empresa hace un ERTE ¿Qué ocurre?”

Esta pregunta que se hacen muchos ciudadanos apunta a una situación muy factible en las actuales circunstancias.

Tenemos buenas noticias, porque por normativa del SEPE, a quien está en situación de **Incapacidad Temporal** no le afectarán las medidas tomadas de regulación de empleo por la empresa hasta que **tenga el alta médica**.

En este sentido, el día en que el trabajador entregue el parte de alta al empresario, y no antes, será cuando quede incluido en el ERTE.

En este artículo puedes encontrar más información sobre las **bajas médicas por Coronavirus**

Características del ERTE

1. Duración el ERTE

El alcance de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo se establece en función de la coyuntura que se pretende superar. Es decir, **la normativa no regula una duración máxima ni mínima**.

2. Indemnización por ERTE

Lamentablemente, los trabajadores despedidos por un ERTE **no tiene derecho a ninguna indemnización específica** debido al tipo de despido.

3. Comunicación del ERTE

En los ERTE de fuerza mayor, el contratador no tiene la imposición de consultar sobre ello a los representantes legales de los empleados, sino **solo el deber de comunicárselo**.

4. Cotización durante el ERTE

Por lo general, en un ERTE (por ejemplo por causas económicas) que la empresa continúa obligada a **ingresar el total de la aportación empresarial de cotización de cada trabajador a la Seguridad Social**, siendo la base de cotización la media entre las bases de los últimos seis meses cotizados.

Sin embargo, cuando existe fuerza mayor, como en la mayoría de ERTE tras el coronavirus, el empresario **suele ser exonerado** de este pago.

5. Cobro por desempleo durante el ERTE

Mientras dure esta situación de paro temporal, por haber sido despedido mediante un ERTE percibirás el 70% de tu base reguladora.

Esta obligatoriedad de cotizar por parte de la empresa se aplica tanto a los contratos suspendidos como a las jornadas reducidas.

Formación durante el ERTE

Para paliar de alguna manera los efectos de esta clase del despido, se promoverán **acciones formativas** -relacionadas con la actividad profesional de los afectados- con el fin de aumentar su polivalencia en el trabajo y/o incrementar su empleabilidad.

Reincorporación tras un ERTE

Los empresarios tienen el compromiso y la responsabilidad de **readmitir a los suspendidos** por Coronavirus (**o normalizar su jornada**) una vez finalice el periodo de ERTE.

Prestación por desempleo debido a un ERTE

Si te has visto perjudicado por un ERTE, puedes solicitar la protección por desempleo al SEPE para seguir cobrando una mensualidad, siempre que cumplas los **requisitos** siguientes:

- Estar efectivamente en situación legal de desempleo debido al ERTE
- Haberse inscrito como demandante de empleo
- Se debe haber trabajado (cotizado al desempleo) al menos 360 días, dentro de los seis años inmediatamente anteriores. Y no haber utilizado dichas cotizaciones para una prestación anterior. **Aunque este último punto se anula en caso de ERTE por fuerza mayor.**
- En caso de que la cotización sea menor a 360 días, se podrá percibir este subsidio si, además de cumplir el resto de las condiciones exigidas, no se perciben rentas superiores al 75 % del SMI (Salario Mínimo Interprofesional)
- No realizar otra actividad laboral por cuenta propia o ajena a tiempo completo, salvo compatibilidad establecida por un programa de fomento de empleo.
- No estar cobrando una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.

La prestación por desempleo a causa de un ERTE incluye la cotización por todas las contingencias existentes.

Prestación por jornada reducida

Asimismo, hay que tener en cuenta que los perjudicados por un ERTE que lo hayan sido por reducción de jornada y no por suspensión de su contrato, **podrán acceder al subsidio correspondiente forma parcial**. La cuantía de este se calculará en función de la reducción efectuada. Y que la fecha de efectos del comienzo de la prestación -en caso de un ERTE por fuerza mayor- **será la del primer día del ERE**.

Conclusión

Si tu empresa ha tramitado un ERTE, tienes que estar preparado. Pero, ante todo, has de contar con la tranquilidad de que podrás solicitar el paro y cobrarlo mientras tanto, bien sea por despido temporal o por reducción de jornada -caso en el que te ingresarán solo una fracción determinada del subsidio por desempleo-.

Sobre todo, si se alega causa mayor, ya que bajo esta condición los empleados pueden acceder directamente a la prestación. No obstante, no olvides que la empresa no tiene que indemnizarte, ya que vuestra relación laboral no finaliza con un ERTE.