

GUÍA

ERTE:

Su papel en época de
coronavirus



Índice

Introducción

1. Radiografía de los ERTE en España

2. ¿Qué tipos de ERTE existen?

3. ERTE, ¿y después qué?

4. Teletrabajo y tecnología: otras alternativas para garantizar el empleo en tiempos de pandemia

Conclusión

Introducción

El coronavirus nos ha familiarizado con el término ERTE hasta tal punto que, de ser un perfecto desconocido entre nosotros, actualmente, miles de **empresas, despachos y asesorías profesionales** lidian con ellos día a día.

Esta figura laboral afecta actualmente en España a **más de 800.000 trabajadores**, de los que más de medio millón están en ERTE por causas de fuerza mayor (es decir, por causa directa de la COVID-19), y con el que las empresas tienen garantizadas una serie de exoneraciones a la Seguridad Social. El resto de trabajadores en ERTE, lo están por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP).

En esta guía hacemos una radiografía sobre el recorrido de los ERTE en España tras el estallido de la pandemia, incluyendo también:

- Qué tipos de ERTE han surgido durante la pandemia y sus efectos.
- De qué exoneraciones pueden beneficiarse las empresas afectadas.
- Qué otras herramientas, además del propio ERTE, sirven para paliar los efectos de la COVID-19 en el ámbito empresarial.

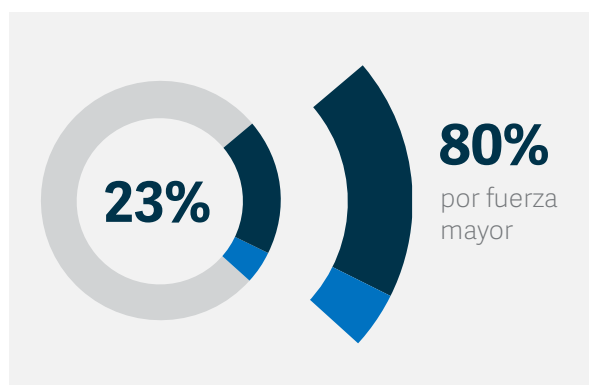
1. Radiografía de los ERTE en España

Los ERTE se presentan como una herramienta de “respiración asistida” al empleo.

El ERTE es una figura laboral que ha cobrado todo el protagonismo desde que se declarase el estado de alarma el pasado marzo, y su razón de ser es **la salvaguarda del empleo** en tiempos de crisis.

¿Cuántos empleados se vieron afectados por un ERTE al inicio de la pandemia?

Los Expedientes de Regulación de Empleo son la prueba del fuerte impacto del virus en el mercado laboral. Son más de tres millones de personas quienes han estado bajo este paraguas durante la primera ola.



Situación actual de los empleados en ERTE

Actualmente, los ERTE siguen afectando en España a casi un millón de trabajadores, un 23% del total que estuvo incluido en este tipo de esquema en el pico máximo de la crisis provocada por el coronavirus (3,4 millones).

De este 23%, más del 80% son por fuerza mayor; el resto, por causas ETOP.

2. ¿Qué tipos de ERTE existen?

Con el estallido de la pandemia, las empresas empiezan a solicitar un ERTE, según la causa y con diferentes efectos.

ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP)

- **Económicas:** cuando exista una situación económica negativa o haya una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas de la empresa. Se entenderá por **disminución persistente** aquella en la que **durante dos trimestres consecutivos** dicho nivel de ingresos es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas:** cuando se produzcan cambios en los sistemas y métodos de trabajo o en el modo de organizar la producción.
- **De producción:** cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

ERTE por fuerza mayor

La empresa podrá alegar causa de fuerza mayor cuando concurren **circunstancias ajenas a su actividad** consideradas imprevisibles, como desastres naturales o crisis sanitarias. Por lo tanto, la situación generada en 2020 como consecuencia de la pandemia forma parte de este tipo de ERTE



Nuevos ERTE en la segunda ola: por rebrote, de impedimento o de limitación de la actividad.

Los rebrotes han obligado a gobiernos regionales de todo el país a imponer confinamientos selectivos en las zonas más afectadas por los nuevos contagios.

En este sentido, muchas empresas de todo el territorio nacional se han visto obligadas a **paralizar de nuevo su actividad**, creándose los ERTE por rebrotes y los ERTE de impedimento o limitación de la actividad.

Por rebrote

Este tercer tipo excepcional de ERTE, al que solo se podían acoger los centros de trabajo en un período temporal comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020, viene recogido en el RD-ley aprobado a finales de junio.

El ERTE por rebrote quedaba entonces sujeto a los casos en que la empresa en reapertura se viera obligada a **paralizar su actividad por segunda vez**, con una serie de particularidades:

1. Mayores exoneraciones a la seguridad social para las empresas

- De menos de 50 trabajadores: una rebaja del 80% en las cotizaciones a la seguridad social.
- Grandes empresas: una rebaja del 60%.

2. Veto a las horas extra

- Mientras durase el ERTE, se vetaba la realización de **horas extra**, así como la prohibición de contratar o externalizar servicios.
- Se exceptúan los casos en que las personas afectadas no tengan la formación suficiente para desempeñar los nuevos puestos.

Con efectos desde el 01/10/2020, desaparece la fórmula del ERTE por rebrote.



De impedimento, limitación de la actividad y por sectores específicos

Tras la aprobación del [RD-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo](#), para las empresas que lo tengan autorizado antes del 1 de octubre, se mantienen los ERTE por rebrote sin embargo las empresas no podrán solicitar ERTE por esta causa a partir de esta fecha sino por nuevas causas, de impedimento o limitación de la actividad, previa autorización que podrán solicitar **desde el 1 de octubre de 2020** y hasta el 31 de enero de 2021.

Por impedimento

Esta opción está dirigida a empresas que no puedan desarrollar su actividad en alguno de sus centros de trabajo como consecuencia de las **nuevas restricciones** o medidas adoptadas por las autoridades a partir del 1 de octubre.

Un negocio de hostelería que esté ubicado en un barrio donde se haya detectado un repunte de contagios, y el gobierno autonómico haya obligado a su cierre, sería un ejemplo en el que se puede aplicar un ERTE por impedimento.

Por limitaciones

Este tipo de ERTE está diseñado para empresas que vean limitado el desarrollo de su actividad en algunos de sus centros de trabajo, también como consecuencia de decisiones o medidas adoptadas por autoridades españolas.

Un ejemplo de ERTE por limitación lo encontramos en establecimientos con **limitación de aforo** por razones sanitarias, como consecuencia de las políticas que aplique el gobierno autonómico respectivo.

ERTE para sectores específicos

Esta fórmula se aplica a los sectores más afectados por la crisis de la COVID-19, es decir, a empresas con una elevada tasa de ERTE y una **tasa muy baja de recuperación**.

Son empresas pertenecientes a estos sectores aquellas con actividad clasificada en alguno de los códigos CNAE-09 del ANEXO del RDL 30/2020.

ERTE para empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor

Esta fórmula se aplica a empresas con ERTE prorrogados automáticamente hasta el 31/01/2021 cuyo negocio dependa de empresas con actividad clasificada en alguno de los códigos CNAE -09 del Anexo o cuya facturación durante el año 2019 se haya generado al menos en un 50% en operaciones realizadas de forma directa con éstas.



Exoneraciones a la Seguridad Social

Las empresas acogidas a estos ERTE durante la segunda ola [se benefician](#) de las siguientes exoneraciones a la Seguridad Social:

ERTE por rebrote e impedimento a la actividad:

- Con **menos de 50 trabajadores** o asimilados al alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: el 100% sobre la jornada suspendida.
- Con **50 o más trabajadores** o asimilados al alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: el 90% sobre la jornada suspendida.

ERTE por limitaciones a la actividad:

- Con **menos de 50 trabajadores** o asimilados al alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: el 100%, 90%, 85%, 80% respectivamente durante los meses de octubre a enero del 2021 y sobre la jornada suspendida.
- Con **50 o más trabajadores** o asimilados al alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: el 90%, 80%, 75%, 70% respectivamente durante los mismos meses y sobre la parte de jornada suspendida

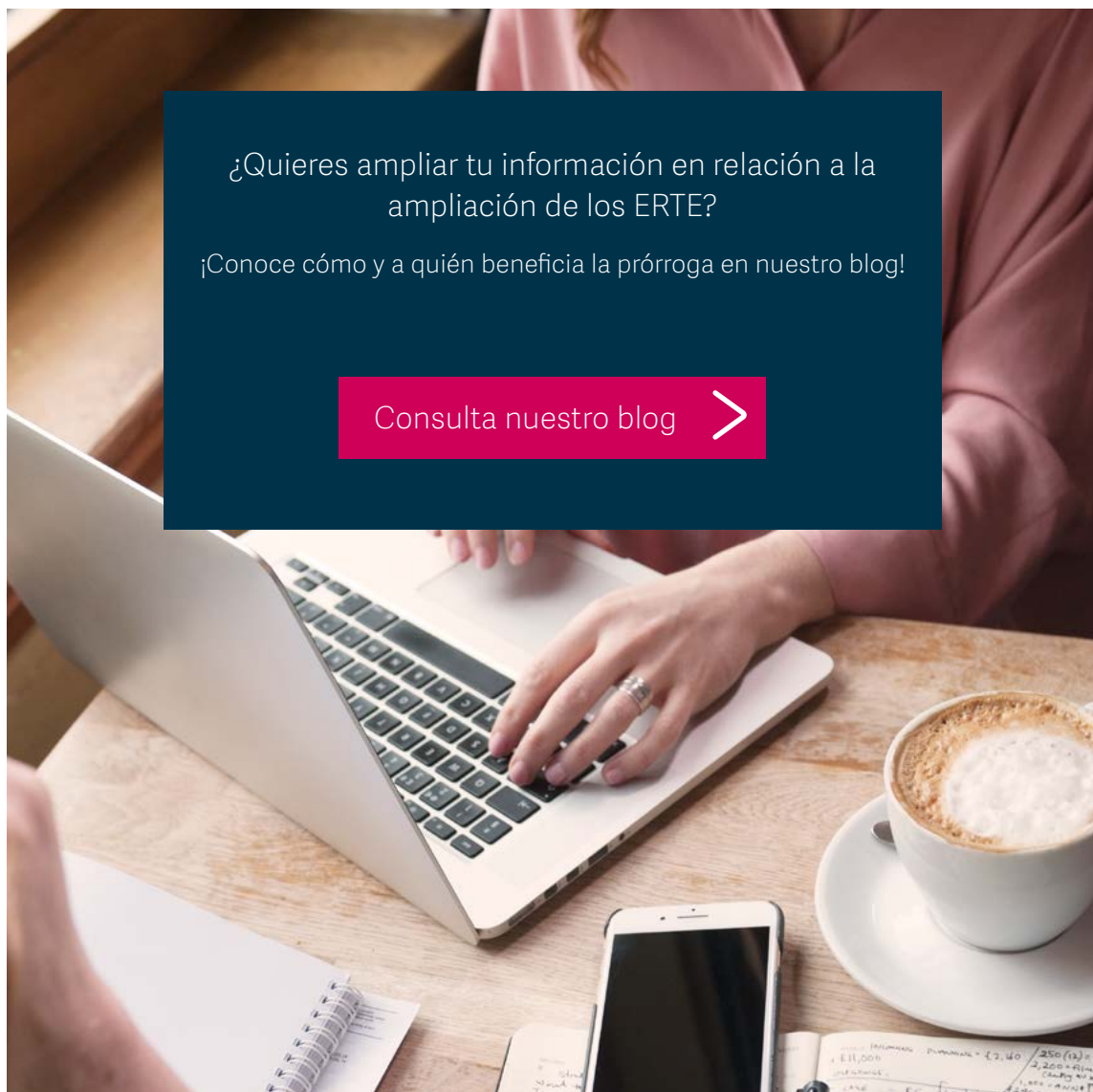
ERTE para empresas pertenecientes a sectores específicos, dependientes o integrantes de la cadena de valor:

- Con **menos de 50 trabajadores** o asimilados al alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: el 85% sobre la jornada suspendida.
- Con **50 o más trabajadores** o asimilados al alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020: el 75% sobre la jornada suspendida.

Además de la exoneración sobre la jornada suspendida, cuando los trabajadores hayan reiniciado su actividad antes del 1 de octubre o la reinicien después de esta fecha, las empresas podrán exonerarse en los mismos porcentajes sobre la jornada trabajada.

Vigencia

Los ERTE's vigentes, basados en el artículo 22 del RD-ley 8/2020, de 17 de marzo se prorrogan automáticamente hasta el 31 de enero de 2021.



¿Quieres ampliar tu información en relación a la ampliación de los ERTE?

¡Conoce cómo y a quién beneficia la prórroga en nuestro blog!

Consulta nuestro blog >

3. ERTE: ¿y después qué?

Restricciones en aumento, toques de queda, cierres de negocio masivos...
¿Qué papel juegan los ERTE en este escenario de incertidumbre?

En la situación de pandemia descontrolada que vivimos, la nueva prórroga de los ERTE, ampliada **hasta enero de 2021**, cobra más sentido que nunca.

Esta medida trae consigo un nuevo período de mantenimiento del empleo durante 6 meses a contar desde la reincorporación de los trabajadores a su actividad.



La duda de los trabajadores afectados por ERTE

Una de las dudas que plantean los trabajadores afectados por ERTE es sobre la obligación de las empresas de mantener el empleo durante un período de seis meses y la fecha desde cuando quedan liberadas de lo que podría derivarse el despido del trabajador.

Recordemos que las exenciones a la cotización en trabajadores afectados por ERTE están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la reincorporación al trabajo efectivo de los trabajadores afectados por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

De no mantener el empleo durante este período están obligadas a devolver la totalidad

del importe de las cotizaciones exoneradas con el recargo e intereses de demora que correspondan.

Actualmente se establece un nuevo período de seis meses de compromiso de mantenimiento del empleo para empresas beneficiarias de las exoneraciones del RDL 30/2020, de aplicación desde el 1 de octubre.

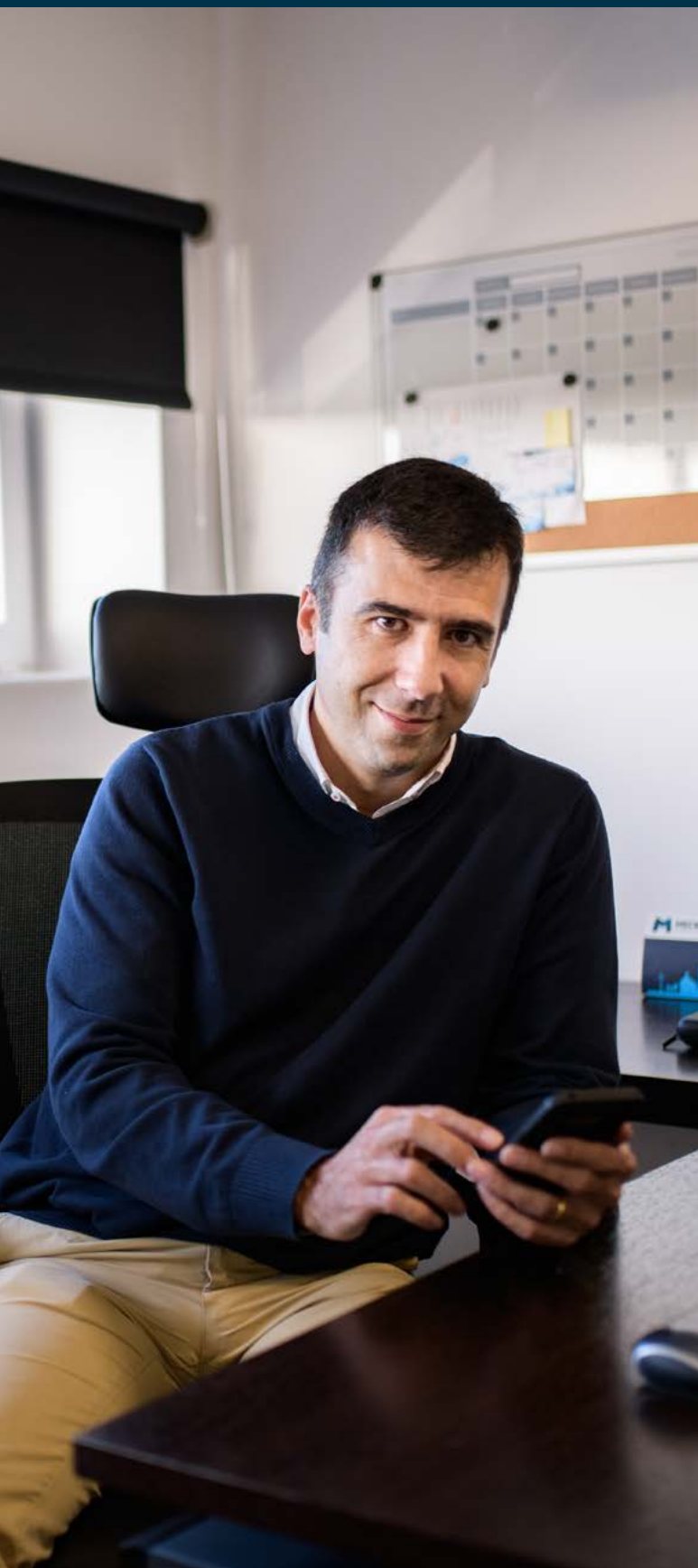
En el supuesto que la empresa estuviese afectada por un compromiso anterior de mantenimiento del empleo el inicio de los 6 meses empezará a computarse cuando el anterior haya finalizado. Implica que si una empresa con un ERTE de fuerza mayor reanudó su actividad en mayo ha de mantener el compromiso del empleo durante 6 meses más a contar desde la fecha fin del compromiso anterior, es decir desde noviembre y durante 6 meses más.



¿Del ERTE al ERE?

Una de las dudas que plantean los Las medidas a la contratación se han prorrogado y adaptado para garantizar la continuidad de las empresas y el mantenimiento del empleo hasta el 31 de enero del 2021.

A partir de esta fecha, de continuar la situación actual, empresas y trabajadores esperamos nuevas medidas para que las empresas no se vean obligadas a tramitar EREs que conviertan los ajustes temporales de plantilla en despidos colectivos.



¿En qué casos de extinción de contrato las empresas no incumplen el compromiso de mantenimiento del empleo durante 6 meses?

El compromiso se considera incumplido si se produce el despido o extinción del contrato de al menos un trabajador afectado por dichos expedientes.

Por el contrario, no se considerará incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por alguna de estas causas:

- Despido disciplinario declarado como procedente,
- Dimisión
- Muerte
- Jubilación
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
- Fin llamamiento de trabajadores con contratos fijos discontinuos cuando se trate de una interrupción del mismo y no un despido.

En el caso de contratos temporales el compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.

4. Teletrabajo y tecnología: otras alternativas para garantizar el empleo en tiempos de pandemia

Muchas empresas se han visto obligadas a adoptar el teletrabajo para poder seguir funcionando durante la crisis.

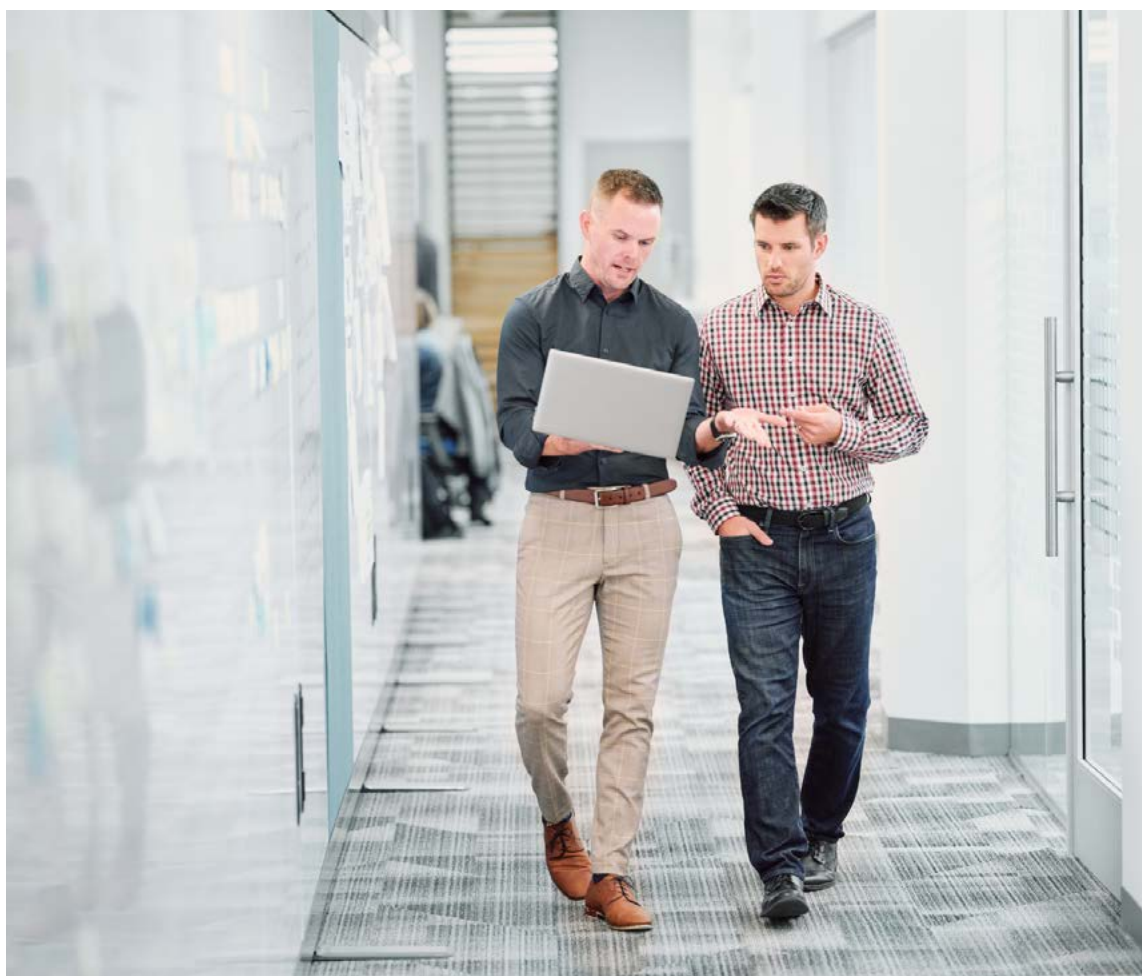
Para paliar los efectos del COVID-19 en el entorno empresarial y, como consecuencia, en el empleo, no solo los ERTE se han convertido en una herramienta fundamental para que la factura del coronavirus no sea inasumible: también el teletrabajo.

Pero llevar a cabo el teletrabajo con éxito requiere contar con tecnología que te permita:

- Gestionar de forma integral toda la **contabilidad y facturación** de tu compañía en el momento en que lo necesites.
- Beneficiarte de tecnología punta en **movilidad, seguridad y colaboración online**.
- Llevar un adecuado control del registro horario a distancia y conforme a la ley.
- Controlar los inventarios, los equipos de **asistencia posventa**, así como de la gestión completa del ciclo de compras y ventas, incluyendo el aprovisionamiento, las contrataciones y el almacén.

Conclusión

El ERTE es una de las medidas a la contratación para la supervivencia de muchas empresas en una situación de incertidumbre como la que vivimos, siendo para muchas empresas la única opción que puede garantizar la continuidad de su actividad.





© Sage Spain

Avenida de Europa 19

planta 1

28108 Madrid

www.sage.com/es-es/



©2020 The Sage Group plc or its licensors. Sage, Sage logos, Sage product and service names mentioned herein are the trademarks of The Sage Group plc or its licensors. All other trademarks are the property of their respective owners. NA/WF 183498.