



En el contexto actual, a razón del Real Decreto 463/2020, de 14 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, nos vamos a encontrar con multitud de empresas que se vean obligadas a adoptar medidas para intentar minimizar las consecuencias económicas que se puedan derivar. Para ello, existen diferentes mecanismos legales, pero el más común es la suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada laboral de las personas trabajadoras de manera temporal, estamos hablando de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), regulado por el art. 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Es relevante diferenciar un ERTE (temporal) de un ERE (definitivo), el primero tiene carácter **suspensivo** del contrato de trabajo y el segundo **extintivo** del contrato de trabajo, es decir, extingue la relación laboral.

1. Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Diferenciamos dos supuestos de ERTE, los ocasionados por causa de Fuerza Mayor y por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

- I. **Fuerza Mayor.** Circunstancias como estar sufriendo un alto índice de absentismo laboral o el cese total de la actividad por recomendación sanitaria serían causas para iniciar un procedimiento de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada por fuerza mayor.

Se consideran fuerza mayor hechos extraordinarios, imprevisibles o inevitables que imposibilitan definitivamente el desarrollo del trabajo.

Los ERE por fuerza mayor **requieren de autorización administrativa de la autoridad laboral competente.** La resolución de la autoridad laboral se dictará, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cuantas otras actuaciones e informes considere indispensables, 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.

Corresponde a la empresa la decisión sobre la suspensión de los contratos o reducción de la jornada, que surtirá efectos **desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.**

- II. **Causas organizativas, técnicas o de producción.** El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda 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. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El procedimiento, requiere de la creación de una comisión negociadora, el plazo máximo será de 7 días si todos los centros tuviesen representación legal de los trabajadores; o de 15 días, si existen centros sin representación, desde la comunicación empresarial de la intención de iniciar un ERTE. Constituida la comisión negociadora se inicia el periodo de consultas, con una duración máxima de 15 días, tiene por objeto alcanzar un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabaja-



dores sobre las medidas de suspensión o reducción. A la finalización del periodo de consultas, la empresa deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si no hubiese sido posible llegar a un acuerdo, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral en el plazo máximo de 15 días desde la última reunión del periodo de consultas cuál es su decisión sobre las medidas de suspensivas o de reducción.

El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece en su artículo 24, sobre medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19, ciertas medidas que alivian la de **la empresa ingresar el 100 % de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social:**

1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el periodo 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.
2. Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.
3. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y periodo 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 periodo de que se trate.
4. La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo. Por otra parte, el apartado 2 de la disposición transitoria primera, sobre limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo, establece que “las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo reguladas en los artículos 24, 25, 26 y 27 serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.”»



Actuaciones en el ámbito de afiliación

La identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada, a la que se refiere el apartado 3 del artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020, se efectuará a través de los valores del campo TIPO INACTIVIDAD que se indican a continuación:

V: SUSPENSIÓN TOTAL ERE. COVID19

W: SUSPENSIÓN PARCIAL ERE. COVID19

X: SUSPENSIÓN PARCIAL ERE+HUELGA COVID19

La anotación de los anteriores valores implicará la aplicación de las siguientes peculiaridades de cotización:

- **Tipo de Inactividad V:** Exoneración de cuotas –Tipo Peculiaridad Cotización (TPC) 37– y No ingreso de la cuota de la persona trabajadora –TPC 17-.
- **Tipo de Inactividad W y X:** Exoneración de cuotas –Tipo Peculiaridad Cotización (TPC) 15– y No ingreso de la cuota de la persona trabajadora –TPC 18-.