



Sterling

# RRHH Newsletter

ETOP como consecuencia del COVID-19

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

### Incidencia del Covid-19 en la empresa.

La epidemia del conocido Covid-19 ha supuesto, entre otras medidas la paralización total, durante aproximadamente dos meses, de prácticamente todas las actividades comerciales del país debido a la declaración del Estado de Alarma y sus medidas.

Así, 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, aligera y facilita los trámites necesarios para ERTes de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionados con el impacto del virus COVID-19.

### ¿Qué es un ERTE (Expediente de Regulación de empleo temporal)?

Las empresas pueden adoptar medidas organizativas de suspensión o reducción de los contratos de los trabajadores, de manera temporal, sin necesidad de paralizar totalmente su actividad.

El procedimiento de ERTE, conlleva la modificación de los contratos de los trabajadores, ya sea para su suspensión durante un tiempo determinado o para la reducción de jornada de los mismos. Así mismo, y para poder llevarlo a cabo siempre se debe justificar en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. [Sterling](#)

Dicho procedimiento tiene como característica principal la obligación de llevar a cabo un período de consultas con los sindicatos o los representantes de los trabajadores y puede llegar a tener una duración total de 14 días.

### ¿Se puede iniciar un ETOP después de un ERTE por causas de fuerza mayor?

Si, tanto en aquellos casos en los que la Autoridad Laboral competente haya constatado la existencia de fuerza mayor como para aquellos casos en los que se haya denegado se puede iniciar un procedimiento de ERTE ETOP.

Sin embargo, en el caso del ERTE ETOP no existe una exención de la cotización a la Seguridad Social.

### ¿Cómo afecta a la obligación del mantenimiento de empleo de 6 meses por la realización del ERTE ETOP?

El legislador busca asegurar el volumen de empleo y que la actual crisis no genere un impacto en las cifras de desempleo que puedan conllevar una crisis económica. Es por ello que, existe una obligación de mantenimiento del nivel de empleo en los seis (6) meses posteriores a la finalización del ERTE, ya que, en caso contrario, el empresario tendrá que devolver todos los beneficios que haya obtenido. Ahora bien, existen interpretaciones (no vinculantes) de la D.G.Trabajo según las cuales el mantenimiento de empleo sólo vincula a los ERTes por fuerza mayor.

#### EN RESUMEN

- Existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- No exención de la cotización a la Seguridad Social
- Necesidad de un periodo de consultas con los sindicatos o los representantes de los trabajadores.
- Los efectos se inician una vez termina el periodo de consultas (no retroactivos). \*Cambia según RD 18/2020

#### VENTAJAS PARA LA EMPRESA

Evita que la empresa tenga que realizar despidos optimizando recursos.

Ahorro de los salarios de los trabajadores afectados el tiempo que dure la medida.

La duración podrá ser superior a la del estado de alarma (hasta que cesen los efectos que provocan la medida).

No lleva aparejada ninguna indemnización a los trabajadores.

