¿Qué es mejor para la empresa? ERTE, ERE, despidos, cierre negocio.



Seguramente su empresa está pensando en realizar un **expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)** por fuerza mayor vinculado al coronavirus (si no lo ha realizado ya). Tenga en cuenta lo que supone esta decisión, no sólo mientras dure la suspensión de los contratos de los trabajadores sino con posterioridad, especialmente si su empresa ya estaba en una situación comprometida antes de esta crisis.

Damos por hecho (y así lo esperamos) que la crisis provocada por el coronavirus va a ser una situación coyuntural, que una vez pasada la emergencia sanitaria y levantado el estado de alarma todo volverá a la normalidad dentro de lo posible. Pero ¿y si no es así? ¿Qué ocurrirá si dentro de dos, tres o cuatro meses seguimos sin tener la clientela suficiente para continuar con la actividad económica? ¿Nos lo podemos permitir? Seguramente en este nefasto escenario tengamos que **realizar un Expediente de Regulación de Empleo por extinción (ERE)** de la totalidad o parte de la plantilla y pensamos que tendrá un coste mayor que si lo realizamos ahora.

*El*[***Real Decreto-ley 9/2020***](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-4152)*, de 27 de marzo, establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el coronavirus no pueden justificar la extinción del contrato de trabajo, por lo que si pretende realizar un despido por causas objetivas, justificado en la incidencia del CORONAVIRUS, será declarado como IMPROCEDENTE.*

Consideramos una mejor opción realizar una reducción o suspensión temporal de la actividad (ERTE) que un cierre total y definitivo (ERE). Sin embargo, no podemos dejar de informar de todas las alternativas posibles teniendo en cuenta lo incierto de la situación actual y su futuro desenlace.



En este sentido, una vez terminado el estado de alarma y suponiendo que la situación no mejore, debemos hacer muchos números y comparar los costes derivados de cada "solución", tanto económicos (para la empresa y para los trabajadores) como administrativos (el papeleo y los trámites son muy diferentes, así como los plazos a tener en cuenta) en cada escenario dibujado.

Respecto a los trámites y plazos:

* En el ERTE por fuerza mayor: Debe autorizarse por la Autoridad Laboral en el plazo de 5 días hábiles desde que se realizó la solicitud por la empresa (la falta de contestación en dicho plazo se entiende por aprobado). Si se autoriza, los trabajadores dejan de devengar la nómina desde la fecha indicada en la solicitud.
* En el ERTE por causas objetivas: Se inicia con la comunicación a la autoridad laboral competente y con la apertura simultánea del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales (máximo 7 días en el ERTE por coronavirus, 15 días si es por otras causas), una vez constituida la comisión representativa (en máximo 5 días). Llegado a un acuerdo o pasados los plazos máximos, se notificará la decisión en el plazo de 15 días a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral. Entonces se puede notificar a los trabajadores afectados la reducción de jornada o suspensión de sus contratos (hasta entonces siguen devengando su salario).
* En el ERE: Se inicia con la comunicación a la autoridad laboral competente y con la apertura simultánea del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales (mínimo de 30 días naturales / 15 en empresas de menos de 50 trabajadores). Transcurrido el periodo de consultas, se notificará en el plazo de 15 días a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral el acuerdo o la decisión unilateral. Entonces se debe notificar el despido a los trabajadores afectados con un preaviso de 15 días a la fecha de efectos.
* En el despido corriente (en empresas con hasta cinco trabajadores o si en el plazo de 90 días se despide a menos de 10 / 10% / 30 trabajadores en empresas con menos de 100 / entre 100 y 300 / más de 300 trabajadores, respectivamente): Comunicación al trabajador afectado con un preaviso de 15 días a la fecha de efectos.

|  |
| --- |
| Tiempos a tener en cuenta |
|  | ERTE por fuerza mayor | ERTE por causas objetivas | ERE (Despido colectivo) | Despidos corrientes |
| Periodo mínimo de tramitación | 5 díassi no lo aprueba la Autoridad Laboral antes | 7 díassi no llega a un acuerdo con los trabajadores antes | 30 días | 15 días |
| Duración de la medida | Hasta que desaparezca la situación de fuerza mayor | Hasta que considere el empresario / lo acordado en periodo de consultas | Definitivasi no se declara la nulidad o nulo por los Tribunales | Definitivasi no se declara nulo por los Tribunales |

En el aspecto económico, para la empresa:

* En el ERTE por fuerza mayor: No se pagan los salarios de los trabajadores de forma total si se ha suspendido el contrato o de forma proporcional si se ha optado por la reducción de jornada desde la fecha indicada en la solicitud autorizada hasta que desaparezca la situación de fuerza mayor que lo motivó, y **si se mantiene el empleo durante los 6 meses posteriores** se exonera el 100% (75% en empresas con más de 50 trabajadores) de la aportación empresarial a la Seguridad Social durante el periodo de suspensión de los contratos.
* En el ERTE por causas objetivas: Supone no pagar los salarios de los trabajadores de forma total si se ha suspendido el contrato o de forma proporcional si se ha optado por la reducción de jornada, desde que se comunica el acuerdo (o la falta del mismo por transcurrir el plazo de consultas) a los trabajadores y hasta su reincorporación.
* En el ERE: Una vez surtidos los efectos se extingue la relación laboral (no se pagan más salarios ni seguridad social), pero debe abonarse **la indemnización correspondiente** a los trabajadores afectados (la acordada en el ERE, mínimo la estipulada para cada caso según el Estatuto de los Trabajadores) y el resto de prestaciones accesorias acordadas. Si se despiden trabajadores con más de 50 años puede requerir la aportación económica de la empresa.
* En el despido corriente: Desde la fecha de efectos se extingue la relación laboral (no se pagan más salarios ni seguridad social) pero debe abonarse la indemnización correspondiente a los trabajadores afectados (20 días por año trabajador con un máximo de 12 mensualidades **en despidos por causas objetivas** o 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades **si no corresponde a causas objetivas**) siempre que no sea un despido disciplinario.

En la siguiente tabla se puede comparar mejor el ahorro que supone cada opción:

|  |
| --- |
| Importes a pagar en cada caso |
|  | ERTEpor fuerza mayor | ERTEpor causas objetivas | ERE / Despidos objetivos empresas con < 5 empleados | Despidos corrientes |
| Mientras dure la medida |
| Nóminas | NO | NO | NO | NO |
| Seguridad Social (Aportación empresarial) | - < 50 trabajadores: NO- > 50 trabajadores: 25% | SI | NO | NO |
| Indemnización a los trabajadores | NO | NO | SÍPor cada trabajador: 20 días/año trabajado (Máximo: 12 meses) | SÍPor cada trabajador: 33 días/año trabajado (Máximo: 24 meses) |
| Después de la medida |
| Nóminas | SÍ | SÍ | NO | NO |
| Seguridad Social (Aportación empresarial) | SÍ | SÍ | NO | NO |
| Otros conceptos | Si no se mantiene el empleo durante los 6 meses siguientes a la finalización del ERTE, se deberá ingresar las cuotas de la Seguridad Social exoneradas | NO | - Si se declara la improcedencia deberá pagar a cada trabajador afectado 33 días/año trabajado (Máximo: 24 mensualidades)- Si se declara nulo o la nulidad deberá readmitir a los trabajadores afectados y pagarles los salarios de tramitación | Si se impugna y se declara nulo deberá readmitir al trabajador y pagar los salarios dejados de percibir |



Con los datos anteriores y con las perspectivas de actividad de la empresa a medio plazo, el empresario tendrá que valorar si le compensa pagar las indemnizaciones establecidas por extinción del contrato de trabajo y el mayor devengo de salarios de los trabajadores (al ser los plazos más largos en el ERE que en el ERTE) en comparación con dejar en suspenso los contratos de los trabajadores (que no requiere indemnización) y esperar a que la situación mejore y permita continuar con la actividad dentro de lo posible.

*Además, si realiza un ERE extintivo la decisión es definitiva, teniendo que empezar un proceso de selección si necesita más personal en el futuro, mientras que si opta por el ERTE por causas objetivas puede pactar unas condiciones de reincorporación de los trabajadores flexibles (suspensión del contrato 60 días en 6 meses, por ejemplo) o incluso volver a realizar un ERTE sobre los mismos trabajadores si la situación vuelve a empeorar o tarda más de lo previsto en mejorar.*

Por otro lado, si no puede abonar las indemnizaciones o el propio salario de los trabajadores deberá solicitar la declaración del concurso de acreedores. De no hacerlo o si el juez aprecia la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, puede declararse el concurso culpable y establecer que el administrador o administradores de la sociedad responden de forma solidaria de las deudas de la empresa con sus propios bienes y derechos y no sólo con el patrimonio de la sociedad.



En lo que respecta a los trabajadores, parece claro que el ERTE es una mejor solución que el ERE extintivo o el despido (por muy elevada que sea la indemnización a recibir), más aun cuando **por la crisis provocada por el coronavirus** se ha aprobado que los trabajadores afectados por un ERTE tendrán acceso a la prestación contributiva por desempleo aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y no computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos de cara a un futuro cese, sin tener que solicitarlo (los trámites los hace la propia empresa con el SEPE).

En el caso de ERE o de ser despedido sin más, el trabajador tendrá que solicitar el paro por su cuenta, que será concedido si cumple los **requisitos establecidos con carácter general**.