

GUÍA EXPEDIENTE TEMPORAL DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTE) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, DERIVADO DE LA SITUACIÓN PROVOCADA POR EL CORONAVIRUS (COVID-19)
--

Cuestiones que se pueden plantear a la hora de iniciar la tramitación de un Expediente Temporal de Regulación de Empleo.

¿QUÉ ES UN ERTE?

Es un instrumento pensado para afrontar crisis temporales de las empresas y también los empresarios autónomos, por el que se puede:

- Suspender de manera temporal los contratos de los trabajadores.
- Reducir la jornada laboral de los trabajadores.

¿QUIÉN LO PUEDE LLEVAR A CABO?

Cualquier empresa o autónomo que cumpla los requisitos, independientemente del número de trabajadores que tenga.

¿POR CUÁNTO TIEMPO?

La duración será siempre temporal y se adecuará a la duración de la situación coyuntural que se pretende superar

¿QUÉ SE ENTIENDE EN ESTA SITUACIÓN POR FUERZA MAYOR?

Cuando se decreten por motivos de salud pública, como es el caso actual, por parte de las autoridades competentes, estatales, autonómicas o municipales, medidas extraordinarias que afecten a la actividad de las empresas tales como: el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento para evitar el contagio, carencia de suministros, entre otras, en aras a la seguridad jurídica en los distintos ámbitos afectados, debe garantizarse la publicidad suficiente y su publicación en un medio oficial.

¿COMO SE ACREDITA?

Causas económicas, técnicas y administrativas: Cierre forzoso, caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otras.

Documentación acreditativa: La documentación justificativa de este procedimiento debe ceñirse a acreditar la existencia de la causa y su relación con el coronavirus.

¿Qué formularios? (VER ANEXO I y II: Modelos orientativos)

- Solicitud de ERTE a la Autoridad Laboral Competente (Anexo I)
- Comunicación de suspensión del contrato al/a trabajador/a (Anexo II)

¿QUIÉN ES LA AUTORIDAD LABORAL?

- a) **La Consejería de Empleo de casa Comunidad Autónoma:** cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma (normalmente a través de sus delegaciones territoriales o las Direcciones Generales de Trabajo o Salud o bienestar Laboral).
- b) **La Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo:** Cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas o prestan servicios a departamentos, entes, organismos o entidades encuadrados en la ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO.
- c) En las ciudades de **Ceuta y Melilla** tienen asumidas las competencias en materia de trabajo los **Delegados del Gobierno**.

Puede presentarse presencialmente, o bien de manera telemática.

¿QUÉ HACE LA AUTORIDAD LABORAL?

1. Pide INFORME preceptivo a la INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (parece que este es el trámite que el Consejo de Ministros de hoy puede eliminar).
2. Constata la fuerza mayor alegada.
3. Resuelve en el plazo de 5 días desde la solicitud.

¿QUÉ HACER SI RESUELVE EN POSITIVO?

Trasladar a los trabajadores o representantes la resolución.

¿CÓMO AFECTA A MIS TRABAJADORES Y DESDE CUÁNDO?

La suspensión de los contratos o reducción de jornada surtirá efectos **desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**.

Si se reduce la jornada de trabajo:

- Reducción de jornada entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo.
- Reducción de salario proporcional.

Si se suspenden temporalmente los contratos:

- **Prestación por desempleo o paro:** Los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo si tienen cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años. (aquí también podría haber medidas extraordinarias aprobadas hoy, eliminando requisitos de acceso a la prestación).
- **Subsidio por desempleo:** Si no tienen rentas superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

- **Antigüedad:** No se pierde la antigüedad. El tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de antigüedad y despido.
- **Vacaciones y pagas extra:**
 - El trabajador no verá perjudicado su derecho a vacaciones, sin perjuicio de que el salario que percibirá durante las mismas será el correspondiente a la reducción de jornada.
 - La misma situación ocurre con las pagas extraordinarias, es decir, el trabajador seguirá generándolas pero en una cuantía proporcional al tiempo de trabajo.
 - Durante el periodo de suspensión no se genera derecho a vacaciones.
- **Indemnización:** La relación laboral no se extingue, y por tanto, no hay derecho a indemnización

ACUERDO CON LOS AGENTES SOCIALES está planteado desde la semana pasada y se supone se recogerá en el Consejo de Ministros de HOY:

Sin periodo de carencia: Se podrá acceder a la prestación se cumplan o no los anteriores requisitos.

No se consume el paro: Los periodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no podrán perjudicar en ningún caso el reconocimiento de futuras prestaciones de desempleo (“contador a cero”)

No se paga cotizaciones: Ante la falta de liquidez provocada por la inactividad derivada de esta situación, se suspenderá la obligación de pago de las cotizaciones por parte de las empresas.