



## GUIA PARA REALIZAR UN ERTE U OTRAS OPCIONES POR EL EFECTO DEL COVID-19

El Real Decreto del estado de alarma justifica al imponer el cierre del comercio minorista de Textil por si solo la concurrencia de la fuerza mayor para adoptar decisiones como la del ERTE de suspensión temporal de contratos sin necesidad de justificar la existencia de bajada de ventas los días anteriores o la repercusión económica que pueda causar el cierre.

En segundo lugar, el cierre obligado de los establecimientos no significa que la relación con los trabajadores empleados se suspenda de ninguna manera, de tal forma que en ese periodo (en principio hasta el 28 de marzo de 2020) los empresarios son responsables de la cotización a Seguridad Social y del abono de los salarios.

Antes de plantear un ERTE, es posible acordar con los trabajadores:

- Que disfruten en estos días de parte de su periodo vacacional de 2020. El empresario cotiza y abona los salarios. Esta medida tiene que ser acordada, no puede ser impuesta.
- Si debemos a los trabajadores excesos de jornada por ejemplo de la Campaña de Navidad-Reyes y lo compensamos con días libres podríamos utilizarlos como empresas en este periodo.
- Cabe la posibilidad igualmente de acordar individualmente una suspensión del contrato o una licencia no retribuida por este periodo. La empresa tiene la obligación de cotizar pero no de abonar los salarios.

En defecto de todas estas posibilidades, podemos plantear un ERTE donde las empresas no podrían ahorrarse (salvo que otra cosa diga el nuevo Decreto del Gobierno) las cotizaciones y los trabajadores cobrarían parte de su salario de este periodo del desempleo.

### • ¿Qué es un ERTE?

El Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) es una autorización temporal para suspender los contratos de trabajo durante un tiempo determinado. Es decir, para las empresas y autónomos puedan prescindir durante un periodo de tiempo de sus empleados quedando exentos de pagarles la nómina. Así, las personas afectadas por un ERTE continúan vinculadas a la empresa pero no cobran,



no generan derecho a pagas extras, ni vacaciones, durante el tiempo que permanecen fuera de su puesto de trabajo.

El ERTE se puede presentar por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor. Esta situación que estamos sufriendo por el COVID 19, se ha de considerar por la gravedad y dimensión de imprevisible e inevitable, y por tanto de fuerza mayor. Tal y como establece el art. 4.4 de la LPRL como riesgo "grave e inminente ". Esta situación acaba de ser considerado al establecer el estado de alarma el Gobierno del Estado.

Es un instrumento pensado para superar crisis temporales de los autónomos y empresas, 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 autónomo o empresa 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 tramites se deben de realizar en el ERTE? ¿Cuánto tarda en hacerse efectivo?

El procedimiento de suspensión de contrato se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la Dirección General de Trabajo de cada Comunidad Autónoma, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

Por tanto, se inicia con la comunicación a los trabajadores y a la Dirección General, quien además consulta a la inspección de trabajo. Posteriormente, el ERTE será autorizado por la Autoridad Laboral en el plazo de 5 días.

#### • ¿Qué se entiende en esta situación por fuerza mayor? (Acuerdo agentes sociales sin aprobar)

**Fuerza Mayor.** Cuando se decreten por motivos de salud pública, 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.

- **¿Cómo se acredita?**

**Causas económicas, técnicas y acreditativas** → 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

Comunicación de suspensión del contrato al/a trabajador/a

- **¿Quién es la Autoridad Laboral? (VER ANEXO III)**

**La Consejería de Empleo de la correspondiente 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)

**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

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?**

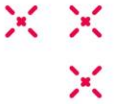
Pide **informe** preceptivo a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (parece que no se va solicitar según acuerdo de los agentes sociales aún no aprobado)

Constata la **Fuerza Mayor** alegada por el autónomo o empresa

Resuelve en el **plazo de 5 días** desde la solicitud

- **¿Qué hacer si resuelve en positivo?**

Trasladar a los trabajadores o sus 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**
  - Si no -> **subsidio desempleo** si no tienen rentas superiores al **75% del SMI** (831,25€ mes/ 9.974,97€ año) **excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias** (1.108,33€ mes/ 13.299,96€ año)
- Gasto de la prestación por desempleo
  - El gasto de la prestación por desempleo solicitada se realizará **por horas y no por días**
  - **Lo gastado durante el ERTE no se puede recuperar**, salvo que se encuentre otro trabajo y se comience a generar otra prestación
- Antigüedad
  - **No se pierde antigüedad**
  - El tiempo durante el ERTE **debe computar a efectos de antigüedad y de despido**

### • Vacaciones y pagas extras

**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 generan derecho a vacaciones**. Si la suspensión es superior al año, las vacaciones generadas y no disfrutadas así como las pagas extraordinarias deberán liquidarse en el finiquito.

### • ¿Indemnización?

La relación laboral no se extingue y por tanto **no hay indemnización**



- **¿Pierden algún derecho los trabajadores?**

El trabajador se encontrará en una situación legal de desempleo. Y cuando las causas que lo originen sean de carácter catastrófico o de fuerza mayor, la autoridad laboral puede autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

El trabajador percibe el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses del SEPE y en función de sus circunstancias personales. Salvo que por convenio colectivo o voluntariamente la empresa decida complementar el salario.

- **¿Hasta qué fecha les tengo que pagar salario?**

Hasta que autorice la autoridad laboral. Lo normal es que coincida con la fecha de solicitud presentada por la empresa y aceptada por los trabajadores.

- **¿Qué sucede si tengo que suspender total o parcialmente la actividad por el ERTE? ¿Tengo algún coste salarial mientras está vigente el ERTE?**

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender de actividad como ha obligado el Gobierno de la Nación, por la declaración de estado de alarma, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa vigente, por las causas contempladas en el art. 47 del ET y RD 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. El empresario está obligado a mantener a los trabajadores dados de alta y seguir pagando el 100 por cien de su aportación a la Seguridad Social, pero no así de sus nóminas, salvo que el convenio establezca que deba de complementar las mismas o lo haga voluntariamente.

Sin perjuicio de lo previsto en la ley 17/2015 de 9 de julio del Sistema Nacional de Protección Civil, art. 24,2b) sobre la declaración de una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil.

En este caso, las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones temporales de jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del ET. En primer lugar, la TGSS podrá exonerar al empresario el abono de las cuotas de la Seguridad Social manteniéndose la condición de dicho periodo como efectivamente cotizado por el trabajador. En caso de extinciones de contrato correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites establecidos legalmente.



Por todo ello, las empresas deben seguir el procedimiento establecido que incluye el periodo de consultas con los trabajadores, salvo que sea reconocida por la autoridad laboral la interrupción por fuerza mayor. (Según la guía laboral del Ministerio de Trabajo de 4 de marzo de 2020).

• **Si la situación se alarga más del periodo inicial concedido por el ERTE ¿se puede prorrogar el ERTE?**

Sí, se pueden encadenar varios ERTES en función de la necesidad de cada empresa. Si se prolonga en el tiempo se puede pedir un despido colectivo.