



Octubre 2019

mavens

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

CONTENIDO

1. ERTE
2. TIPOS DE ERTE
3. PROCEDIMIENTO FUERZA MAYOR RDL 8/2020
4. PROCEDIMIENTO ERTE ETOP RDL 8/2020
5. SITUACIÓN ACTUAL TRAS EL ULTIMO RDL 30/2020 DE MEDIDAS
SOCIALS EN DEFENSA DEL EMPLEO



1. ERTES

- **NORMATIVA:**
 - ART. 47 ET
 - REAL DECRETO 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
 - Normativa COVID
- **ERTE** Posibilidad para aquellas empresas que por causa de Fuerza Mayor o por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas (ETOP) necesite suspender los contratos de trabajo (100%) y/o reducir la jornada (entre un 10 y un 70%) de sus trabajadores.
- **ERE** Son procedimientos de despido colectivo basados en causas Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas (ETOP), y que por imperativo legal no pueden hacerse de forma individual y debemos acudir a esta figura (art. 51 ET y art. 1 del REAL DECRETO 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)
 - Cuando en el plazo de 90 días se produzcan despidos que afecten a:
 - 10 trabajadores en empresas de menos de 100 trabajadores
 - 10% del número de trabajadores de la empresa, en empresas de entre 100-300 trabajadores
 - 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores
 - Cuando la extinción de los contratos afecte a toda la plantilla y el número de trabajadores sea de 6 o más.

2. TIPOS DE ERTE

ERTE Fuerza Mayor (FM)

ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas (ETOP)

La diferencia principal además de la causa, es el procedimiento y que los ERTE FM requieren de autorización de la Autoridad Laboral en donde se reconozca la causa de Fuerza Mayor.

Los ERTE ETOP ya no requieren autorización de la autoridad laboral, de forma que una vez finalizado el periodo de consultas con o sin acuerdo, la empresa será quien decida adoptar las medidas, so pena de que la representación de los trabajadores o los mismos trabajadores impugnen la decisión.

En los ERTE no se tiene en cuenta el número de trabajadores de tal forma que puedes ser adoptados por cualquier empresa indistintamente del número de trabajadores.

Las medidas pueden ser de suspensión, es decir, el contrato se suspende en 100% de la jornada de trabajo o de reducción en cuyo caso se puede afectar a los trabajadores entre un 10% y un 70% de la jornada.

El alcance y duración será el necesario para superar la situación coyuntural por la que está atravesando la empresa.

3. PROCEDIMIENTO FUERZA MAYOR RDL 8/2020

Requiere de autorización, en el sentido de que la autoridad laboral debe constatar la existencia de Fuerza Mayor

1.- COMUNICACIÓN, SIMULTANEAMENTE A:

- La AUTORIDAD LABORAL aportando informe y documentación acreditativa
- La RLT aportando informe y documentación acreditativa
- Si no existe RLT información a los trabajadores de que se va a solicitar un ERTE FM, no es necesario entregar informe, ni documentación.

2.- RESOLUCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL:

- EXPRESA
- POR SILENCIO POSITIVO (5 DÍAS)

Informe de la ITSS **potestativa** para la autoridad laboral (5 días)

4. PROCEDIMIENTO ERTE ETOP RDL 8/2020

- **La empresa tiene RLT** La comisión negociadora estará formada por los RLT y la representación de la empresa.
- **La empresa No tiene RLT** La comisión negociadora estará formada de conformidad con el RDL8/2020 por una persona de cada uno de los sindicatos más representativos del sector, por parte de los trabajadores, y la representación de la empresa. Si hecho el llamamiento estos se niegan o no contestan, por 3 trabajadores designados por la plantilla si hay varios centros de trabajo 3 por centro de trabajo, con un máximo de 13 miembros.

1.- COMUNICACIÓN TRABAJADORES INFORMANDO DE QUE LA EMPRESA VA A SOLICITAR UN ERTE ETOP Y QUE DEBEMOS CONSTITUIR LA COMISIÓN NEGOCIADORA, PARA LO QUE EXISTE UN PLAZO DE 5 DÍAS (NO COVID 7/15 DIAS)

2.- COMUNICACIÓN INICIO DEL PROCEDIMIENTO EN PARALELO A LA AUTORIDAD LABORAL Y A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES DE LA APERTURA DEL PERIODO DE CONSULTAS CON ENTREGA DE TODA LA DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA

4. PROCEDIMIENTO ERTE ETOP RDL 8/2020

- Memoria, informe y documentación que acredite las causas y las medidas a adoptar de suspensión/reducción, criterios de selección, etc.
- Excel por cada centro de trabajo con el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, por cada centro de trabajo.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes de la intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Acta de constitución de la Comisión Negociadora o indicación de falta de constitución en el plazo legal (5 días)

3.- PERIODO DE CONSULTAS

7 DIAS (no COVID 15 días)

4.- FIN PERIODO DE CONSULTAS

Comunicación Autoridad Laboral y representación de los trabajadores las medidas adoptadas por la empresa en plazo máximo 15 días

Comunicación a los trabajadores personalizada

5.- COMUNICACIÓN AL SEPE

5. SITUACIÓN ACTUAL TRAS EL ÚLTIMO RDL 30/2020 DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

1.- PRORROGA DE TODOS LOS ERTEs de FM hasta el 31/01/2021

A) NO CNAE, NI DEPENDIENTE, NI DE LA CADENA DE VALOR:

NO EXENCIONES

SI SUSPENSIÓN Y REDUCCIÓN

B) SI CNAE (sectores con una elevada tasa de cobertura de ERTES y una reducida tasa de recuperación de la actividad), **empresas cuya actividad económica depende de alguno de esos CNAE o que formen parte de su cada de valor** (50% facturación 2019)

SI EXONERACIONES (1 octubre 2020 a 31 de enero de 2021)

Menos de 50 Trabajadores: 85%

Más de 50 trabajadores: 75%

Estas exoneraciones son **incompatibles** con las de los ERTE de impedimento o limitación

EMPRESAS cuya actividad económica depende de alguno de esos CNAE o que formen parte de su cada de valor, deberán solicitar dicha declaración entre los días 5 y 19 de octubre mediante el procedimiento muy similar a la solicitud de un ERTE de FM:

- Solicitud a la autoridad laboral con informe explicativo y documentación acreditativa. Comunicación simultánea a trabajadores y en caso de existir RLT entrega de la documentación también a ésta.
- La autoridad laboral debe resolver en 5 días
- Informe preceptivo de la ITSS (5+5)
- Silencio positivo

Empresas con ERTE FM que son CNAE, dependen de un CNAE o forman parte de su cadena de valor y pasan a un ERTE ETOP se les aplican las exenciones.

ERTES ETOP que son CNAE, dependen de un CNAE o forman parte de su cadena de valor que se hayan beneficiado de las exenciones previstas en el RDL 24/2020

5. SITUACIÓN ACTUAL TRAS EL ÚLTIMO RDL 30/2020 DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

2.- NUEVO ERTE FM POR IMPEDIMIENTO

Cualquier empresa y de cualquier sector que vea impedido el desarrollo de su actividad en alguno de sus centros de trabajo por restricciones o medidas de contención sanitaria adoptadas a partir de 1 de octubre de 2020 de autoridades españolas o extranjeras, podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones, previa solicitud ERTE FM.

Empresas menos de 50 trabajadores 100%

Empresas más de 50 trabajadores 90 %

Nuevo plazo salvaguarda del empleo 6 meses a continuación del anterior si lo tuviese

PERIODO DE CONCESIÓN: el que establezca la medida de contención sanitaria

3.- NUEVO ERTE FM POR LIMITACIÓN

Cualquier empresa y de cualquier sector que vea limitado el desarrollo normalizado de su actividad por medidas adoptadas por autoridades españolas, podrán beneficiarse de las siguientes exoneraciones, previa solicitud ERTE FM

Empresas de menos de 50 trabajadores: Octubre 100%, Noviembre 90%, Diciembre 80% y Enero 70%

Empresas de más de 50 trabajadores: Octubre 90%, Noviembre 80%, Diciembre 70% y Enero 60%

Nuevo plazo salvaguarda del empleo 6 meses a continuación del anterior si lo tuviese

PERIODO DE CONCESIÓN: el que establezca la medida

5. SITUACIÓN ACTUAL TRAS EL ÚLTIMO RDL 30/2020 DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

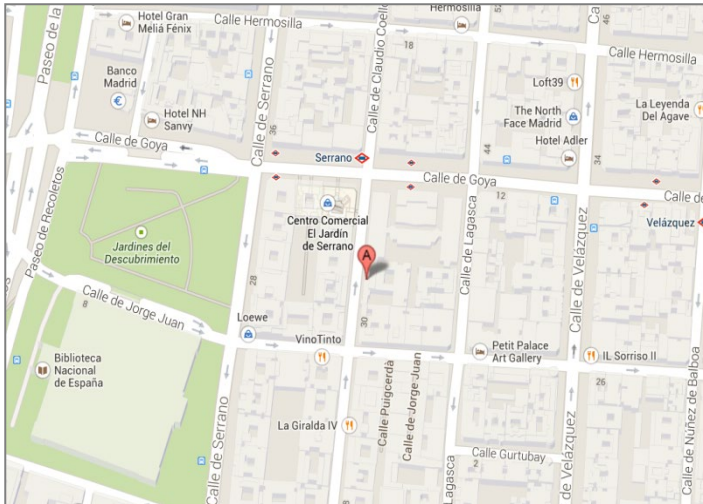
4.- OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA DEL RDL 30/2020

- Prorroga ERTEs ETOP
- Limitación reparto dividendos empresas afectadas por ERTE FM o ETOP que utilicen recursos públicos, respecto del ejercicio fiscal en el que se apliquen estos expedientes, excepto si se abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la SS y su renuncia a las mismas. No aplica empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores.
- Prórroga artículo 2 y 5 RD 9/2020, prohibición de despedir por causa fuerza mayor o covid e interrupción contratos temporales
- Prohibición horas extra y nuevas contrataciones.
- Antes del 20 de octubre nueva solicitud colectiva de prestaciones
- SEPE sigue abonando el 70% de la base reguladora.
- Consumo prestación desempleo a partir del 1 de octubre de 2020. No obstante, personas despedidas antes del 1/01/2022 no se le computarán como consumido, salvo despido disciplinario confirmado.
- Prestación extraordinaria fijos discontinuos, para aquellos que hayan estado afectados por un ERTE y que hubiesen alcanzado la fecha de finalización del periodo de actividad, hayan agotado las prestaciones y continúen desempleadas, hasta el 31 de enero de 2021.
- Cuando las prestaciones por desempleo reconocidas en los ERTE FM, ERTE por impedimento, ERTE por limitaciones y aquellos de la lista CNAE (DA1) se compatibilicen con la realización de un trabajo a tiempo parcial no afectado por medidas de suspensión, no se deducirá de la cuantía de la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

5. SITUACIÓN ACTUAL TRAS EL ULTIMO RDL 30/2020 DE MEDIDAS SOCIALES EN DEFENSA DEL EMPLEO

- Trabajadores con varios trabajos a tiempo parcial que hayan visto reducido su prestación por desempleo por mantener en ese momento contratos a tiempo parcial no afectados por medidas de regulación de empleo podrán solicitar hasta el 30 de junio de 2021 una compensación económica a la cantidad dejada de percibir
- Se establecen una prestación extraordinaria de cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de **toda** la actividad como consecuencia de una resolución de la autoridad competente como medida de contención de la propagación de la COVID-19 y para aquellos que no puedan causar derecho a la prestación ordinaria para cese de actividad o a la prestación de cese de actividad del 50% de la base mínima de cotización por la actividad desarrollada

6. CONTACTO



C/ Claudio Coello, 32 – 1ª Planta
Madrid 28001
España
T. +34 91 702 24 25
F. +34 91 702 24 49



Esther Serrano
T. 627 067 092
Esther.serrano@mavens.es



Fernando Marin
T. 670 750 340
Fernando.marin@mavens.es

www.mavens.es