



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

### **¿QUÉ ES UN ERTE?**

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

### **¿CÓMO TENGO QUE PROCEDER?**

- Se inicia mediante SOLICITUD a la AUTORIDAD LABORAL adjuntando los Medios de prueba que estime necesarios (en este caso que justifiquen la causa de FUERZA MAYOR)
- Debe comunicarse fehacientemente y de manera simultánea a la solicitud, a los trabajadores o a sus representantes si los hay

### **¿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.

### **¿COMO SE ACREDITA?**

*CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS Y ACREDITATIVAS.*

Cierre forzoso, caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad o 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?**

Solicitud de ERTE a la Autoridad Laboral Competente

Comunicación de suspensión del contrato al/a trabajador/a

### **¿QUIÉN ES LA AUTORIDAD LABORAL?**

A) 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)

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?**

- 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 REPRESENTATES LA RESOLUCIÓN

### **¿COMO AFECTA A MIS TRABAJADORES Y DESDE CUANDO?**

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

#### **ACUERDO AGENTES SOCIALES SIN APROBAR:**

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.

#### *Otras alternativas:*

- *Permisos no retribuidos*
- *Vacaciones*
- *Distribución irregular de la jornada Art. 34.2 ET. (Dejan de trabajar 4 semanas y se recuperan en los próximos 12 meses)*

***Desde Asempaz se recomienda que cada solución ha de ser puntual e individual de cada empresa y cada situación.***