

CIRCULAR SOBRE EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

Apreciado/a cliente/a

Como bien sabrá, a consecuencia de la emergencia sanitaria internacional provocada por la epidemia del Coronavirus (Covid-19) muchos de vosotros os estáis planteando adoptar alguna medida para frenar los efectos económicos en la parada temporal de vuestra actividad.

La actual situación ha llevado al Gobierno de la Nación y a las Administraciones de las Comunidades Autónomas a adoptar una serie de medidas excepcionales para hacer frente a esta situación extraordinaria, llegando el primero a declarar el estado de alarma (Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo), lo que constituye un hito en nuestra reciente historia democrática al existir como único precedente la declaración del estado de alarma que tuvo lugar en el año 2010 con ocasión del cierre del espacio aéreo debido a la huelga de controladores.

Entre las decisiones adoptadas por el Gobierno (y por las Comunidades Autónomas) para hacer frente a esta situación epidemiológica, elevada a pandemia por la OMS el pasado 11 de marzo, están las destinadas a aislar la fuente de infección y limitar los mecanismos de transmisión que faciliten el contagio, y que en el ámbito socio económico se han traducido en la imposición de la suspensión de determinadas actividades, o lo que es lo mismo la prohibición temporal de realizar concretas actividades económicas. El Gobierno ha aprobado el Real Decreto-Ley 7/2020 de 12 de marzo por el que se adoptan las medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-A9 y el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Ante tal situación debemos plantearnos cuales son los mecanismos de los que disponen las empresas para hacer frente a la actual situación:

- Las suspensiones de contratos
- Las reducciones de jornada de mutuo acuerdo
- El adelanto de las vacaciones contando con el consentimiento de los trabajadores
- El ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)

A la espera de recibir nuevas instrucciones de la Generalitat de Catalunya, que aligeren los requisitos, así como los trámites de presentación. Les informamos de lo que es un ERTE

¿Qué es un ERTE?

Un Expediente Temporal de Regulación de Empleo es una autorización temporal para suspender los contratos de trabajo durante un tiempo determinado o reducir la jornada laboral de los trabajadores. Es decir, es un instrumento pensado para superar crisis temporales de empresas y autónomos.

Las personas afectadas por un ERTE continúan vinculadas a la empresa, pero no cobran, no generan derecho a pagas extra, ni vacaciones durante el tiempo que permanecen fuera de sus puestos de trabajo.

El ERTE se puede presentar por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor. La situación actual, generada por el COVID-19, por la gravedad y dimensión imprevisible e inevitable, y la declaración de estado de alarma, lo convierte en fuerza mayor.

¿Cómo tengo que proceder?

Se inicia mediante solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral de cada Comunidad Autónoma o la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo en caso de centros en distintas CCAA, adjuntando 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.

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

¿Cómo afecta a mis trabajadores?

El trabajador se encontrará en una situación legal de desempleo. Cuando las causas sean de fuerza mayor, el Gobierno puede autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en estos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los periodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas. Debe dictarse la correspondiente norma legal.

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, teniendo en cuentas los topes en función del número de hijos.

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.

En caso de extinciones de contrato correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites establecidos legalmente.

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 cuando cumplan los requisitos de ausencia de renta establecido, 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

- Respecto a las pagas extraordinarias, el trabajador seguirá generándolas pero en una cuantía proporcional al tiempo de trabajo, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa diferente.
- Durante el periodo de suspensión no se genera derecho a vacaciones.

- INDEMNIZACIÓN

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

¿SE PUEDE PRORROGAR EL ERTE?

Sí se pueden encadenar ERTES en función de la necesidad de cada empresa.

Si se prolonga en el tiempo se puede pedir un despido colectivo.

DOCUMENTACIÓN NECESARIA

A la espera de recibir nuevas instrucciones de la Generalitat de Catalunya, que aligeren los requisitos, así como los trámites de presentación.

- Copia de la comunicación de inicio de periodo de consultas
- Copia de la solicitud a los representantes legales de los trabajadores.
- Memoria explicativa de las causas
- Relación nominal de trabajadores afectados.
- Concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados.
- Copia de la comunicación o comunicaciones previas dirigidas a los trabajadores o a sus representantes legales
- Acta de atribución de la representación a la comisión negociadora.
- Acreditación de la causa que motiva la decisión de suspensión.
- En el caso de que el ERTE no sea por fuerza mayor, sino por causas económicas
 1. Cuentas anuales, balance de situación, último presentado y provisional
 2. Si se trata de disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas; IVA de los dos últimos años.
 3. Si se trata de pérdidas; criterios utilizados para la estimación de pérdidas; acreditación del volumen y carácter permanente o transitorio de las pérdidas.
- En el caso de causas técnicas organizativas o de producción.
 1. Informe técnico oportuno acreditativo de las causas.

A 17 de marzo de 2020

Sergio Torras Soler
Socio - Director