

**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.