

ERTE POR FUERZA MAYOR POR COVID-19

Fuerza mayor (art. 22 del RDL 8/2020):

- Pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- Falta de suministros que impida gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo.



PROCEDIMIENTO (arts. 32 y 33 del RD 1483/2012, y art. 22 del RDL 8/2020)

- Solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente.** Acompañar **informe** relativo a la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19. Simultáneamente **comunicación a los trabajadores/representantes legales.**

INSTRUCCIONES DE PRESENTACIÓN:

Son competencia del Mº de Trabajo los ERTES que afecten a centros de trabajo de más de una CCAA. Excepción: si el 85% de la plantilla presta servicios en una misma comunidad autónoma.

Presentación telemática:

- La Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la que se puede acceder a través de su página web.
- Desde el siguiente enlace: <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?proc=1&procedimientoSel=310>
- Registro Electrónico General de la AGE (https://sede.administracion.gob.es/PAG_Sede/ServiciosElectronicos/RegistroElectronicoComun.html)

Documentación obligatoria:

- Alta de solicitud.
- Documento en el que se indique el periodo de duración del ERTE, actividad de la empresa, y compromiso de mantenimiento del empleo (6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad).
- Memoria o informe justificativo de la causa alegada (centros afectados por suspensión de la actividad conforme RD 463/2020: cualquier documento que acredite dicha circunstancia).
- Copia de la comunicación a la representación de las personas trabajadoras/a las personas trabajadoras.
- Relación nominal de trabajadores afectados, desglosada por provincia y CCAA, con número del DNI/NIE y de afiliación a la SS.

- Resolución de la autoridad laboral:** se dictará en **5 días** desde la solicitud. **Informe potestativo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** plazo improrrogable de **5 días**.

Si la autoridad laboral CONSTATA FUERZA MAYOR

La empresa decidirá las medidas de suspensión de contratos que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y las comunicará a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Si la autoridad laboral NO CONSTATA FUERZA MAYOR

La empresa deberá abonar los salarios no percibidos por los trabajadores, y:

- podrá impugnar ante la jurisdicción social.
- podrá iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.



NOVEDAD!!!!

Exoneración cuotas empresariales a la SS:

Empresas con menos de 50 trabajadores en situación de alta en SS a fecha 29.02.2020:

exoneración del 100% en la aportación empresarial y en las cuotas de recaudación conjunta mientras dure la suspensión o reducción autorizada.

Empresas con 50 o más trabajadores en situación de alta en SS a fecha 29.02.2020:

exoneración del 75% en la aportación empresarial y en las cuotas de recaudación conjunta mientras dure la suspensión o reducción autorizada.

- La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

Atención:

Estas exoneraciones están supeditadas al mantenimiento del empleo en la empresa durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad. Por lo tanto, si se reduce la plantilla durante ese período tales exoneraciones deberán retornarse y, además, con los recargos correspondientes.

ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

El art. 1.2 RD 1483/2012 considera que:

Causas económicas: de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa.

Concurren causas técnicas: cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas organizativas: cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Causas productivas: cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.



PROCEDIMIENTO (Tít. I del RD 1483/2012, y art. 23 del RDL 8/2020)

- Comunicación** a los representantes de los trabajadores de que se va a iniciar el ERTE y solicitándoles que comuniquen quién va a constituir la **comisión negociadora**. La comisión debe estar constituida en **5 días**. Si no hay representación legal la comisión representativa se integrará por: a) los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación; o b) por tres trabajadores de la propia empresa.

- Apertura del periodo de consultas** aportando toda la **documentación**. Plazo de consultas máximo: **7 días**. Debe establecerse un calendario de reuniones. La primera reunión se celebrará –salvo pacto en contrario– en un plazo no inferior a **1 día** de la entrega de la documentación. Debe levantarse **acta de todas las reuniones**.

DOCUMENTACIÓN:

- Especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.

- Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.
- Memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

- Simultáneamente el empresario hará llegar **copia** a la **autoridad laboral** del escrito iniciador e **informe potestativo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:** plazo improrrogable de **7 días**.

- La **autoridad laboral dará traslado** de la comunicación inicial y de la documentación a la **entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

- El empresario comunicará a la autoridad laboral el **resultado del periodo de consultas**, remitiendo todas las actas de las reuniones celebradas y firmadas por todos los asistentes.

Si HAY ACUERDO

Copia íntegra del mismo.

Si NO HAY ACUERDO

Remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión final sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada. La comunicación deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días desde la última reunión celebrada en el periodo de consultas, caducando el procedimiento en caso contrario.

- Autoridad laboral remitirá a la Administración de la Seguridad Social copia de la decisión final** o del acuerdo alcanzado, haciendo constar la fecha en que el empresario remitió la comunicación.

- El empresario notificará individualmente a los trabajadores afectados, las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada** que surtirán efectos de efectos de la notificación a la autoridad laboral, salvo que en la misma se hubiera establecido que surtirán efectos de efectos posteriores. Esta notificación individual recogerá los días concretos afectados por las medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

NOVEDAD PARA AMBOS PROCEDIMIENTOS:

Los trabajadores afectados tendrán acceso a la protección por desempleo aunque carezcan del periodo mínimo de carencia exigido.

Duración: hasta la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de la jornada.

Base reguladora: la resultante del promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del periodo de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

Los periodos de la prestación consumidos durante esa suspensión no contarán como gastados frente a hipotéticas futuras prestaciones.

Las prestaciones por desempleo percibidas por los **trabajadores fijos discontinuos** que hayan visto suspendidos sus contratos como consecuencia del COVID-19 durante periodos que hubiesen sido de actividad, podrán volver a percibirse con un límite máximo de 90 días cuando vuelvan a encontrarse en situación de desempleo.

Mientras dura la actual situación que entraña, entre otras afectaciones, limitación de movimientos, las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de plazo no implicará que se reduzca la duración del derecho a dicha prestación.

Webs de tramitación de los ERTES. Pulsa sobre el logo del Ministerio o sobre la Comunidad Autónoma para tramitar el expediente:



ANDALUCÍA
ARAGÓN
CANARIAS
CANTABRIA
CASTILLA-LA MANCHA
CASTILLA Y LEÓN

CATALUÑA
COMUNIDAD DE MADRID
COMUNITAT VALENCIANA
EUSKADI
EXTREMADURA
GALICIA

ILLES BALEARS
LA RIOJA
NAVARRA
PRINCIPADO DE ASTURIAS
REGIÓN DE MURCIA