

A) INTRODUCCIÓN:

¿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.

B) ERTEs CAUSAS FUERZA MAYOR

1. DEFINICIÓN:

En este caso, la causa de fuerza mayor es una **circunstancia imprevisible e inevitable** que altera las condiciones de una obligación, y que deriva de situaciones de carácter excepcional. (COVID19)

El ERTE por fuerza mayor se aplicará independientemente del número de trabajadores de la empresa, y del número de afectados por la suspensión.

Se inicia a través de la comunicación por parte de la empresa a los Representantes Legales de los Trabajadores de la suspensión temporal de contratos derivada de una causa de fuerza mayor.

Una vez comunicado a los trabajadores, y sin que exista periodo de consulta, la empresa deberá, junto con los medios de prueba que estime necesarios, comunicar esta situación a la Autoridad Laboral competente.

La resolución de la Autoridad Laboral deberá dictarse en el plazo de 5 días desde la solicitud y debe limitarse a constatar la existencia de fuera mayor.

Una vez notificada y constatada la causa, la empresa debe comunicar la decisión final tanto a la Representación Legal de los Trabajadores, como a la Autoridad Laboral.

Es importante destacar que, tanto para el ERTE derivado de causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, como para el ERTE derivado de causas de fuerza mayor, **los trabajadores afectados comenzarán a percibir la prestación por desempleo desde el momento en que sus contratos de trabajo se encuentren suspendidos.**

Así mismo durante la suspensión de sus contratos de trabajo, **seguirán cotizando a la Seguridad Social por la totalidad de las contingencias.**

El reconocimiento de fuerza mayor tendrá efectos retroactivos a la declaración del estado de alarma (15/03/2020), salvo causa posterior a esa fecha.

2. MEDIDAS ESTIPULADAS POR EL COVID19 – BOE 8/2020 17 de marzo

- ➔ Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuera mayor, las suspensiones de contrato y reducción de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:
 - Suspensión o cancelación de actividad
 - 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 impidan 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 decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.
- La **resolución de la autoridad laboral** se dictará en el **plazo de 5 días** desde la solicitud.
- Duración de este tipo de ERTE: limitada al tiempo en que exista dicha fuerza mayor. En el momento en que desaparezca dicha causa TODOS los trabajadores afectados por el ERTE vuelven a su puesto de trabajo.
- **Se exonera a las empresas del pago de la Seguridad Social.**
La exoneración sólo dura mientras exista fuerza mayor. Por tanto, puede durar 15 días, o algo más si se prorroga el estado de alarma.
- El procedimiento se inicia mediante la solicitud de la empresa, que se acompaña con un **informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19. Y comunicación a los empleados.**
- **La empresa se compromete a mantener el empleo después del ERTE durante un plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

3. ¿CÓMO SE TRAMITA?

- a) El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa**, que se acompañará de un **informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19**, así como, en su caso, de la correspondiente **documentación acreditativa**. La **empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras** y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- b) **La existencia de fuerza mayor**, como causa motivadora de **suspensión de los contratos** o de la **reducción de jornada** prevista en este artículo, deberá ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- c) La resolución de la **autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días** desde la **solicitud**, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que **surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. (15/03/2020, estado de alarma).**
- d) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, **se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.**

B) ERTEs CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCCIÓN

De no estar incluidos en los anteriores supuestos o situaciones, si la empresa, a su juicio, necesita proceder a la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, **se aplicará los ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y producción.**

1. DEFINICIÓN:

El principal objetivo de este ERTE es la **suspensión temporal de la relación laboral de empleo y sueldo con los trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas, y de producción.**

Esta **suspensión comprende entre un 10% y un 70% de la jornada del trabajador afectado**, imposibilitando que realice horas extra, salvo que existan motivos de carácter extraordinarios que así lo requieran.

La duración de este ERTE se deberá adecuar a la situación coyuntural en la que se encuentre la empresa, y siempre contando con que esta medida ayudará a la empresa a superar esta situación.

Es importante destacar que, tanto para el ERTE derivado de causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, como para el ERTE derivado de causas de fuerza mayor, **los trabajadores afectados comenzarán a percibir la prestación por desempleo desde el momento en que sus contratos de trabajo se encuentren suspendidos.**



¿Qué se entienden por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción?

Causa económica: Existen causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causas productivas: Existen causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Causas organizativas: Existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.

Causas técnicas: Existen causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

2. MEDIDAS ESTIPULADAS POR EL COVID19 – BOE 8/2020 17 de marzo

- ➔ Se deberá tramitar el ERTE por esta causa cuando no pueda acreditarse la existencia de causa de fuerza mayor.
- ➔ Se acortan los plazos y se simplifica ligeramente la tramitación de este tipo de ERTEs.
- ➔ La duración del ERTE puede ir más allá de la duración del estado de alarma. Por ejemplo, se puede plantear un ERTE para 6 meses, aunque luego sólo hagas uso de 2 – 3 meses, de parte de la plantilla, etc.
- ➔ **MUY IMPORTANTE: NO** se exonera a las empresas del pago de seguridad social
- ➔ La empresa se **compromete a mantener el empleo después del ERTE durante un plazo de 6 meses** desde la fecha de reanudación de la actividad.

3. ¿CÓMO SE TRAMITA?

a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la **comisión representativa** de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, **la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.**

b) El **periodo de consultas entre la empresa y la representación** de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del **plazo máximo de siete días.**

c) **El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de **siete días.**

C) DOCUMENTACIÓN Y FORMULARIOS NECESARIOS PARA SU TRAMITACIÓN Y WEB OFICIAL ERTs

1. DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA SU TRAMITACIÓN:

Comunicación de iniciación (modelo oficial) se formalizará con el contenido mínimo siguiente:

- ➔ Memoria explicativa de las causas o motivos del proyecto de despido colectivo, acompañando a estos efectos toda la documentación que a su derecho convenga y particularmente, si la causa aducida por la empresa es de índole económica, la documentación debidamente auditada acreditativa del estado y evolución de su situación económica, financiera y patrimonial en los tres últimos años, y si son de índole técnica, organizativa o de producción, los planes, proyectos e informes técnicos justificativos de la causa o causas alegadas como motivadoras del despido, medidas a adoptar y sus expectativas de repercusión en cuanto a la viabilidad futura de la empresa.



- Número y categorías de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año, así como de los trabajadores que vayan a ser afectados, criterios tenidos en cuenta para designar los trabajadores que vayan a ser afectados y período a lo largo del cual está previsto efectuar las extinciones de los contratos de trabajo.
- En empresas de cincuenta o más trabajadores, plan de acompañamiento social que contemple las medidas adoptadas o previstas por la empresa en orden a evitar o reducir los efectos del despido colectivo, así como atenuar sus consecuencias para los trabajadores que finalmente resulten afectados, tales como, entre otras, aquellas dirigidas especialmente a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza.
- Escrito de solicitud del informe a que se refiere el artículo 64.1.4.a y b, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a los representantes legales de los trabajadores.

2. DESCARGA DE FORMULARIOS E INFORMACIÓN COMPLETA DE GOBIERNO DE ARAGÓN.

<https://www.aragon.es/en/tramitador/-/tramite/comunicacion-expedientes-regulacion-empleo>

DESCARGA FORMULARIOS: *Comunicación constatación de fuerza mayor en los procedimientos de regulación de empleo, comunicación de despido colectivo, comunicación de suspensión/reducción, fin periodo consultas despido colectivo y fin periodo consultas suspensión/reducción.*

3. ¿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.** Aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario para ello. Mientras el trabajador cobra el paro a través de un ERTE, por norma general se establecerá de la siguiente forma: **El importe diario de la prestación durante los 180 primeros días será el 70% de la base reguladora; a partir del día 181 hasta el final de la prestación será el 50%. La empresa continúa obligada a ingresar el 100 % de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social.** (En el caso de ERTE de fuerza mayor: Se exonera a las empresas del pago de la Seguridad Social, BOE 17/03/2020).
*** Más información: <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/afectadoERE.html>*
- **Subsidio por desempleo:** Si no tienen rentas superiores al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- **La prestación por desempleo del ERTE, no descuenta del paro acumulado por el trabajador** (BOE 8/2020)
- **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

Para más información llamar a cualquiera de nuestras sedes:

Cámara de Comercio de Teruel
Calle Amantes,17 - 44001 – Teruel
Telf.: 978618191
teruel@camarateruel.com

Cámara de Comercio de Alcañiz
Av. Aragón, 85 - 44600 – Alcañiz
Telf.: 978834600
alcaniz@camarateruel.com

