

COMPROMISO

nuevas economías

empatía

GLOBALIDAD

TRANSPARENCIA

profesión

método

Comunidad

HONESTIDAD

tecnología

Modernidad

Avanzar

Corazón

Innovación

TRANSPARENCIA

Construir

éxito.



Guía de las Medidas de carácter laboral y en materia de ERTES aprobadas con motivo del COVID-19

20 de marzo de 2020

GUÍA DE LAS MEDIDAS DE CARÁCTER LABORAL Y EN MATERIA DE «ERTEs» APROBADAS CON MOTIVO DEL COVID-19.

Versión 01 (20-marzo-2020).

Referencia: RD-L 8/2020, de 17 de marzo (BOE 18-marzo).

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS APLICABLES EN MATERIA DE COTIZACIÓN EN PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y REDUCCIÓN DE JORNADA (ERTEs), CON MOTIVO DEL COVID-19

¿Qué son los E.R.T.E.? y ¿cómo pueden ayudar a tu empresa a superar esta crisis?

Para saber lo que es un **ERTE**, primero hay que conocer a su hermano mayor, el **ERE** (**Expediente de Regulación de Empleo**).

El **ERE** (Artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), conocido como Despido Colectivo, es una situación declarada por empresas en la cual se despide a un gran volumen de los trabajadores y se **extingue** de forma definitiva sus contratos de trabajo, quienes generan el derecho a percibir una indemnización por despido.

En cambio, el **ERTE** (Artículo 47 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) no es un supuesto de extinción de la relación laboral, sino de suspensión de la misma. El motivo de la suspensión puede ser: por causas de “fuerza mayor”, o “por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

Es decir, el ERTE:

- No extingue la relación, sino que la **suspende**.
- No es definitivo, sino **temporal**
- Al no haber extinción de la relación **no hay despidos, ni derecho a la percepción de indemnizaciones por parte de los empleados.**
- Los trabajadores afectados **no generan derecho a pagas extraordinarias ni a vacaciones**

Beneficios de aplicar un ERTE en una empresa

El ERTE, frente al ERE, minimiza el impacto económico negativo y logra la supervivencia de la empresa ante una situación temporal de crisis.

Efectos del ERTE

- ⇒ **La empresa deja de pagar el sueldo de los trabajadores afectados.**
- ⇒ **El sueldo de los trabajadores lo asume la Seguridad Social.** Con carácter general, este sueldo se abona a cuenta del derecho a la prestación por desempleo (derecho al paro) del trabajador.

No obstante, entre las medidas aprobadas por el Gobierno de España para paliar la crisis del COVID-19 se establece que dicha prestación **NO** se detraerá del paro del trabajador, y no se requerirá ningún tiempo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación.

- ⇒ El ERTE puede aplicarse a todos los trabajadores por igual o solo a una parte. Al mismo tiempo, puede aplicarse a la totalidad de la jornada (el trabajador suspende el 100% de su jornada laboral) o a un porcentaje de la misma (entre el 10% y el 70%), generando prestación de la S.S. en el porcentaje restante.

⇒ Las cotizaciones a la Seguridad Social sí seguirán siendo de obligatorias para la empresa, aunque con matices en el caso del COVID-19, como veremos.

¿Qué empresas pueden instar un ERTE?

En principio, todas las empresas pueden instar un ERTE, pero las causas que originan el mismo dan lugar a distintos tipos de ERTE, en función de los hechos y circunstancias que lo motivan. Así, nos encontraremos los siguientes tipos de ERTE:

1. ERTE por fuerza mayor: afecta a las empresas que se hayan visto obligadas a cerrar de forma temporal (con motivo de la declaración del estado de alarma), o se hayan visto obligadas a adoptar medidas de aislamiento y/o sufran tal absentismo que impida la continuidad de su actividad.

Este tipo de ERTE por causa de fuerza mayor requiere una autorización por parte de la Administración, que confirme la existencia de fuerza mayor.

¿Qué pasos hay que dar para presentar el ERTE por “fuerza mayor”?

- 1º. La empresa presentará una **solicitud a la Autoridad Laboral (de cada Comunidad Autónoma)**, a la que acompañará **informe** justificativo de la relación de causalidad existente entre la pérdida de actividad o el cierre y el COVID-19, así como todas las pruebas que justifiquen la existencia de “**fuerza mayor**”.
- 2º. Se comunicará a los **representantes** de los trabajadores que la solicitud de ERTE se ha presentado.
- 3º. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá **informe motivado**, pudiendo exigir otras informaciones indispensables para valorar el caso.
- 4º. La autoridad laboral competente dictará una **resolución** en un plazo máximo de **5 días** desde la presentación, debiendo constatar la existencia, o no de fuerza mayor.
- 5º. El ERTE **suspenderá** la relación laboral, ya sea como suspensión total de jornada o suspensión parcial.

- 6º. El acuerdo de la autoridad laboral será comunicado a los trabajadores, o a sus representantes, en caso de existir representación de éstos.
- 7º. En el supuesto en que el ERTE “por fuerza mayor” no fuera admitido, la empresa siempre podrá instar un ERTE “por causas productivas, técnicas u organizativas”.

¿Qué consecuencias tiene el ERTE por “fuerza mayor”?

- ❖ Las empresas con **menos de 50 trabajadores** en situación de alta a fecha 29-febrero-2020 estarán **exentas (100%) del abono de la aportación a la Seguridad Social** por contingencias comunes y conceptos de recaudación conjunta.
 - ❖ Las empresas con **más de 50 trabajadores** tendrán una **exoneración del 75%** de dicha aportación empresarial a la Seguridad Social.
 - ❖ El tiempo de suspensión se considerará como cotizado para el trabajador a todos los efectos, y las prestaciones recibidas no minorarán su derecho a la prestación por desempleo.
- ❖ Estas medidas están condicionadas al mantenimiento del empleo durante 6 meses tras la reanudación de la actividad.

2. ERTE por causas técnicas, organizativas o de producción

Podrán presentar un ERTE las entidades que, por causas organizativas, técnicas o de producción no puedan llevar a cabo su actividad y no se encuentren entre los supuestos de “fuerza mayor”, y el caso que nos ocupa (COVID-19), cuando:

- El coronavirus haya afectado a los **proveedores** o a la cadena de suministro de la compañía, y ello haya influido de forma significativa en las existencias, productos o recursos necesarios para el desarrollo normal de la actividad de la empresa.
- Por la **disminución de la actividad** de los clientes la compañía se haya sufrido una drástica reducción de la demanda, de las ventas y/o la facturación.

¿Qué pasos hay que dar para presentar el ERTE por causas técnicas, organizativas o de producción?

1º. La empresa debe comunicar a los trabajadores o a sus representantes, la apertura de un plazo de consultas, informando de:

- Las causas del ERTE.
- La forma de suspensión: ya sea suspensión total de jornada o reducción parcial.
- El número, la identificación y la clasificación profesional de los trabajadores afectados por el mismo (comparando información actual y de los 12 meses anteriores).
- Enumeración de las medidas concretas de suspensión o reducción de jornada.

- Criterios utilizados por el empleador para seleccionar a los trabajadores afectados.
- Identificación de los representantes de los trabajadores que integren la Comisión negociadora del ERTE.

- 2º. La empresa confeccionará una **memoria explicativa** de las causas de las medidas del ERTE (se recomienda aportar los informes técnicos que avalen la decisión).
- 3º. Se constituirá una **Comisión negociadora del ERTE entre los trabajadores**. El plazo máximo para la constitución de dicha comisión será de **5 días** desde la comunicación por la empresa, si bien no es necesario agotar dicho plazo.
- 4º. El **período de consultas de la comisión negociadora** tendrá una duración máxima de **7 días** (no es preciso que se agote) y su objetivo es la negociación entre las partes y el **acuerdo mutuo** entre empresa y trabajadores.
- 5º. Una vez finalizado el periodo de consultas, la empresa deberá solicitar a **la autoridad laboral** la aprobación del ERTE con el resultado de las consultas y del acuerdo alcanzado, acompañando toda la documentación. **La resolución** de la autoridad laboral tendrá lugar en el plazo de **5 días**, una vez recibido el informe de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** -si es que la autoridad laboral lo ha solicitado- y cuyo plazo es también de **5 días**).
- 6º. Tras la autorización del ERTE la empresa podrá comunicará a los trabajadores afectados de la aplicación de las medidas aprobadas.
- 7º. La autoridad laboral trasladará directamente al Servicio Público de Empleo para que se haga cargo de las prestaciones por desempleo (tramitación de oficio).

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS APLICABLES A LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

¿Quién son los beneficiarios?

Se crea una prestación de carácter extraordinario para los trabajadores autónomos que hayan visto afectada su actividad por las medidas adoptadas por el COVID-19.

¿Requisitos para su obtención?

- ❖ Estar afiliado y en estado de “alta” en la Seguridad Social en la fecha de declaración del estado de alarma (14-marzo-2020), y encontrarse al corriente de sus obligaciones de pago.
- ❖ No se exige que el trabajador autónomo tenga cobertura por cese de actividad.
- ❖ No es preciso que el trabajador de autónomo se dé de baja en la actividad a efectos fiscales (modelos 036 ó 037).
- ❖ Pueden solicitar la ayuda quienes hayan visto suspendida su actividad con motivo del decreto de declaración de estado de alarma (RD 463/2020), o haya visto reducida su facturación en un 75%.
- ❖ No se exige carencia mínima para tener acceso a la prestación extraordinaria.
- ❖ En caso de tener empleados, se debe realizar un ERTE, al margen de solicitar la ayuda.

Importe de la prestación

La prestación consistirá en el **70% de la base reguladora**, y en caso de no tener carencia, se tomará la base de cotización mínima (944,35€).

La duración de la prestación es de **1 mes**, que será **prorrogable** en el caso de prolongarse el estado de alarma.

Estar afiliado y en estado de “alta” en la Seguridad Social en la fecha de declaración del estado de alarma (14-marzo-2020), y encontrarse al corriente de sus obligaciones de pago.

Solicitud

No se regula expresamente el plazo de solicitud de esta prestación, pero el derecho a su percepción tiene una vigencia de un mes desde el 14 de marzo, o hasta el último día del mes en que finalice el estado de alarma, -de prorrogarse éste durante más de un mes-, por lo que interpretamos que, cuanto menos, la solicitud podrá ser presentada durante este período.

Madrid, a 20 de marzo de 2020

C/ Velázquez, 78 - 1º
28001 - Madrid
T +34 911 433 038
F +34 917 915 674
info@lifeabogados.com

lifeabogados.com