

El ERTE por fuerza mayor y el ERTE común en el contexto del COVID-19

María Eugenia Guzmán López
Marzo 2020



1. Introducción

El Estado de alarma y el Real Decreto-ley 8/2020 de medidas extraordinarias de 17 de marzo

Cronología COVID-19

7 de enero 2020

Se identifica por primera vez en China el COVID-19

31 de enero 2020

Primer caso de COVID-19 en España

10 de marzo 2020

El Gobierno adopta medidas de Urgencia RD 6/2020

14 de marzo

El Gobierno decretal el Estado de Alarma RD 463/2020

17 de marzo

Se aprueba el RD-ley 8/2020

Medidas Extraordinarias RD 6/2020

- ❖ Art 5: Consideración excepcional como situación asimilada a accidente de trabajo de los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del virus COVID-19.

Medidas Extraordinarias RD 463/2020 y modificación

- ❖ Art 7: Limitación a la circulación de personas
- ❖ Art 10: Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial: Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de (...) comercio por internet, telefónico o correspondencia

Art. 13: *Medidas para el aseguramiento del suministro de bienes y servicios necesarios para la protección de la salud pública.* El Ministro de Sanidad podrá: b) Intervenir y ocupar transitoriamente industrias, fábricas, talleres

Medidas Extraordinarias RD 463/2020

- ❖ Art. 5 Carácter preferente del trabajo a distancia
- ❖ Art.6. Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada
- ❖ Art.17 Prestación extraordinaria autónomos
- ❖ Art. 22 Medidas excepcionales ERTes y reducciones de jornada por fuerza Mayor
- ❖ Art.23 Medidas excepcionales ERTes y reducciones de jornada por causas económicas, productivas, técnicas y organizativas.
- ❖ Art. 24 Medidas extraordinarias de cotización durante ERTes y de jornada por fuerza mayor
- ❖ Art. 25,26, 27 y 28 Medidas extraordinarias sobre la prestación por desempleo
- ❖ Disposición adicional primera: Salvaguarda del empleo
- ❖ Disposición trans. Primera: Limitación EREs

2. El ERTE por Fuerza Mayor

Regulación del Expediente de Regulación Temporal de Empleo: Art.47 E.T., Real Decreto 1483/2012 y RDL 8/2020

**FUERZA
MAYOR**

Concepto:

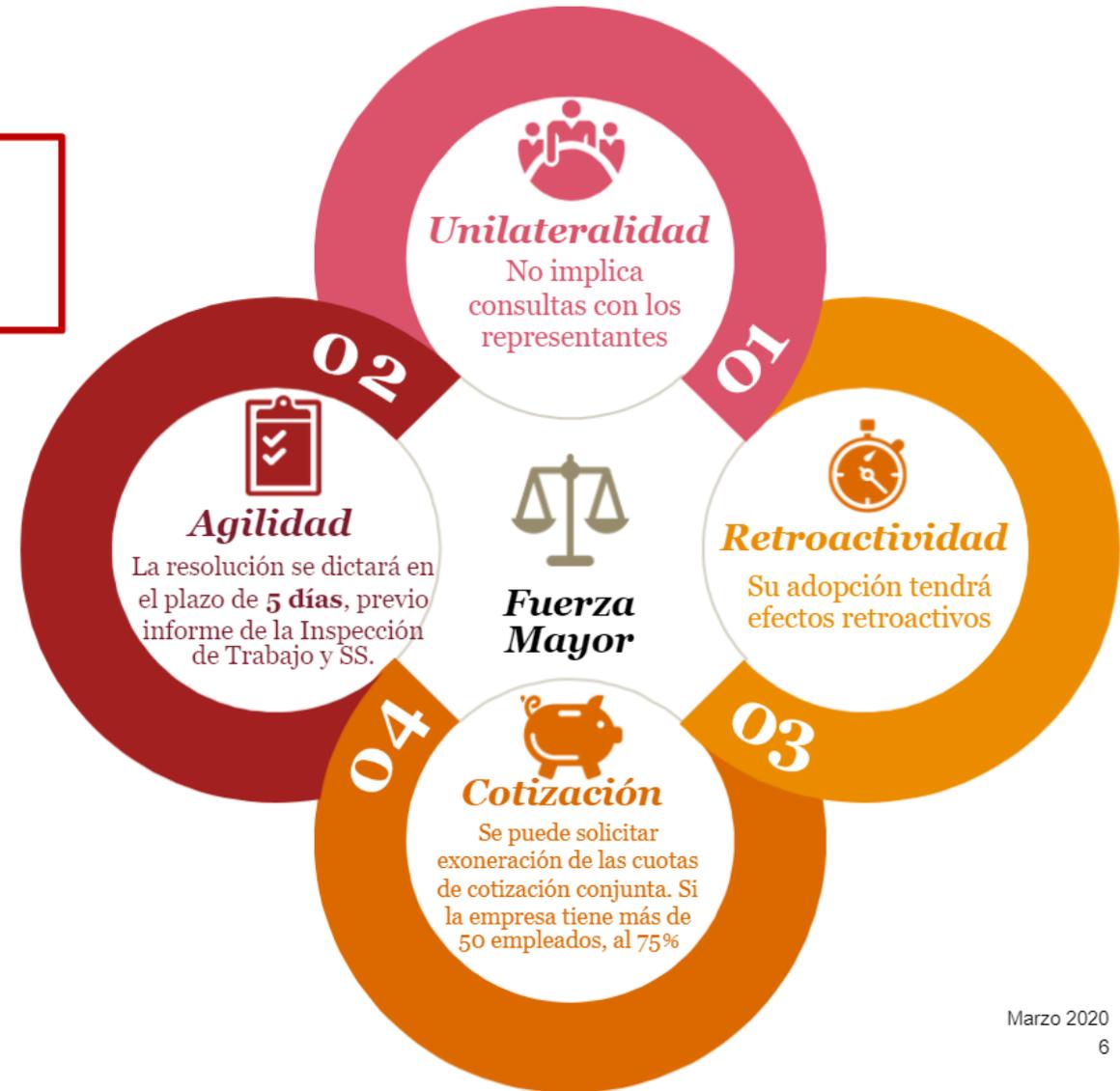
Acontecimientos imprevisibles e irresistibles que impiden al deudor llevar a cabo la prestación debida

El Art.22 del RDL 8/2020 regula el ERTE por Fuerza Mayor

Tendrán consideración de fuerza mayor, a consecuencia del COVID-19 o el Estado de Alarma:

La suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y en la movilidad de las personas y/o mercancías y la falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad. Además de las 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

**Ventajas del
ERTE por
Fuerza Mayor**



2. El ERTE por Fuerza Mayor

Regulación del Expediente de Regulación Temporal de Empleo: Art.47 E.T. y Real Decreto 1483/2012

Aplicabilidad del ERTE por fuerza mayor a las empresas del sector

Limitaciones

- ✓ La aplicabilidad de la fuerza mayor está supeditada a los casos recogidos en RDL
- ✓ Hay que vincularlo a la imposibilidad de continuar la actividad y dentro de la misma empresa puede haber distintos supuestos

Riesgos

- ✓ Problemática de los talleres. Diversidad de criterios de las distintas autoridades.
- ✓ Venta on-line, telefónica
- ✓ Funciones que se puedan hacer por teletrabajo

Importancia del informe sobre fuerza mayor

La solidez en la argumentación será clave para lograr obtener la autorización de la Autoridad Laboral.

No bastan generalidades del sector. Es crítico el enlace de la situación con las circunstancias concretas de cada empresa.

Importantísimo concretar afectación por unidad de negocio y departamentos.

3. Comparativa de ERTE por fuerza mayor con ERTE por causas productivas, económicas, técnicas y organizativas

El Estado de alarma y el Real Decreto-ley 8/2020 de medidas extraordinarias de 17 de marzo

	ERTE común	Fuerza mayor
Iniciación	<p>Mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los RLT.</p> <p>Designación RLT: máximo 5 días.</p> <p>En el supuesto de que no exista RLT la comisión representativa de estas para la negociación del período 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 CC de aplicación</p>	<p>Mediante solicitud de empresa (ante la Autoridad Laboral) comunicada a trabajadores)</p> <p>+ Informe sobre fuerza mayor relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID19</p>
Documentación	<p>Documentación acreditativa de la situación. Lo más importante es la Memoria de causas y el informe técnico que las sustente.</p>	<p>Informe de pérdida de actividad</p>
Tramitación	<p>El período de consultas no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.</p> <p>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 7 días.</p>	<p>La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días previo informe de la inspección de trabajo y Seguridad Social, este informe se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días</p>
Efectos	<p>Surtirán efectos retroactivos a partir de la comunicación de la decisión por la empresa una vez finalizadas las consultas con o sin acuerdo.</p>	<p>Surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor</p>
Ventajas	<p>Especialidad en desempleo</p>	<p>Especialidad en desempleo</p> <p>Posibilidad de solicitar bonificación cotizaciones</p> <p>Deber compromiso mantenimiento empleo 6 meses</p>
Problema	<p>Deber compromiso mantenimiento empleo 6 meses</p>	