



Información útil para empresas, trabajadores y autónomos ante el estado de alarma frente al COVID-19

Expedientes de regulación temporal de empleo derivados de las medidas de suspensión de actividades provocadas por el Covid-19

Tras la aprobación hoy, día 17 de marzo de 2020, en Consejo de Ministros extraordinario, de un paquete de medidas destinado a empresas, autónomos, trabajadores y familias en relación con la crisis sanitaria derivada del coronavirus, a continuación resumimos de una manera muy práctica las características esenciales del **Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)**.

Características esenciales del Expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)

¿Qué es un ERTE y quien lo puede solicitar?

Es un procedimiento administrativo por el que el empresario solicita la suspensión temporal de un contrato de trabajo o la reducción de las horas que comprende su jornada.

Lo podrá solicitar cualquier empresa o autónomo, independientemente del número de trabajadores que tenga empleados y del número de contratos a los que afecte el ERTE.

¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor?

- Está motivado por *hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral*.
- La causa de fuerza mayor **debe ser constatada por la autoridad laboral**.
- El Real Decreto Ley 8/2020, establece que *tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor si tienen su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración de Estado de alarma, que impliquen:*
 - suspensión o cancelación de actividades,
 - 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,
 - bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o
 - la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria.

¿Cómo se acredita la fuerza mayor?

La causa directa entre el COVID-19 y la pérdida de actividad debe quedar debidamente acreditados. A este respecto, se proponen los siguientes medios de prueba:

- ✓ Informes Estadísticos de mercado de VN y VO (suministrará GANVAM).
- ✓ Balance de situación provisional, para acreditar en cada una de las áreas de negocio de la empresa, la caída de las ventas y/o ingresos.
- ✓ En el caso del taller, además, informe de las entradas a taller, OR o similar, identificando en su caso, cuáles corresponden a clientes asociados a actividades de primera necesidad.
- ✓ En definitiva, para cualquier actividad, acreditar de manera clara el parón de actividad, ventas, servicios, atípicos, ingresos y su causa en el Covid-19.
- ✓ El informe debe reflejar la situación de la empresa desde que surge la crisis hasta que se presente el ERTE.

¿Cuál es el procedimiento?

- a) 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.
- b) La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa
- c) La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral
- d) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días.
- e) Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de las medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada que surtirán efectos de derecho del hecho causante de la fuerza mayor.
- f) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá ser solicitado por la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días

¿A cuántos trabajadores afecta?

- a) Lo decidirá el empresario y lo aceptará, si procede, la autoridad laboral.
- b) Es el empresario el que decide si se produce un cierre total; parcial o reducción de horas de jornada de trabajo, individualizando en cada trabajador la decisión y la causa que lo motiva.

¿Quién paga las cuotas a la Seguridad social?

- Menos de 50 trabajadores, exoneración del 100%:** En los **ERTES autorizados en base a fuerza mayor**, La Tesorería General de la Seguridad Social **exoneran a la empresa** del abono de la aportación empresarial mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera **menos de 50 trabajadores**
- Más de 50 trabajadores, exoneración del 75%:** Si la empresa tuviera **50 trabajadores o más** la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 por ciento de la aportación empresarial

Dicha exoneración **no tendrá efectos para la persona trabajadora**, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos

La exoneración de cuotas **se aplicará a instancia del empresario** previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de suspensión o reducción de jornada

Será suficiente la verificación del Servicio Público De Empleo Estatal (SEPE), Proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de que se trate.

¿El trabajador tiene derecho al desempleo?

Se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo **aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo** necesario para ello

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

Estas medidas se aplicarán tanto si el trabajador tenía suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del periodo mínimo de ocupación cotizada o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

¿Cuánto cobra el trabajador?

Si se reduce la jornada de trabajo: Reducción de salario proporcional a la reducción de jornada (entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo).

Si se suspenden temporalmente los contratos: PRESTACIÓN POR DESEMPLEO O PARO:

- Dependerá de la base reguladora de cada trabajador, y sobre ella, el 70%.
- La base reguladora será el **promedio** de las bases de los últimos 180 días cotizados.

¿Durante cuánto tiempo?

La duración de la prestación se extenderá **hasta la finalización del período de suspensión** del contrato de trabajo de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa

Las medidas estarán **vigentes mientras se mantenga la situación** extraordinaria derivada del COVID-19.

¿Cuánto dura el ERTE?

Lo que dure la causa de fuerza mayor. En el ERTE por causa de Fuerza Mayor, su duración dependerá de cuando finalicen las causas de fuerza mayor que motivaron el ERTE, y en todo caso cuando lo determine el RD463 de Declaración de Derecho de Alarma y sus posibles sucesivas prórrogas.

¿Desde cuándo?

La suspensión de los contratos o reducción de jornada surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

¿Dónde se solicita?

La solicitud se presentará telemáticamente ante la Consejería de Empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma (Delegación territorial, Direcciones Generales de Trabajo o Salud o bienestar Laboral).

¿Cómo se reincorpora el trabajador a su puesto?

Se incorpora en las mismas condiciones que tenía cuando el contrato quedó en suspenso.