

GUÍA EXPEDIENTE TEMPORAL DE REGULACIÓN DE EMPLEO (ERTE) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR, DERIVADO DE LA SITUACIÓN PROVOCADA POR EL CORONAVIRUS (COVID-19)

¿QUÉ ES UN ERTE?

Es un instrumento pensado para superar crisis temporales de los autónomos y empresas, por el que se puede:

- Suspender de manera temporal los contratos de los trabajadores.
- Reducir la jornada laboral de los trabajadores.

¿QUIÉN LO PUEDE LLEVAR A CABO?

Cualquier autónomo o empresa que cumpla los requisitos, independientemente del número de trabajadores que tenga.

¿POR CUÁNTO TIEMPO?

La duración será siempre temporal y se adecuará a la duración de la situación coyuntural que se pretende superar.

¿CÓMO TENGO QUE PROCEDER?

- Se inicia mediante SOLICITUD a la AUTORIDAD LABORAL adjuntando los Medios de prueba que estime necesarios (en este caso que justifiquen la causa de FUERZA MAYOR) - Debe comunicarse fehacientemente y de manera simultánea a la solicitud, a los trabajadores o a sus representantes si los hay

¿QUÉ SE ENTIENDE EN ESTA SITUACIÓN POR FUERZA MAYOR?

Cuando se decreten por motivos de salud pública, por parte de las autoridades competentes, estatales, autonómicas o municipales, medidas extraordinarias que afecten a la actividad de las empresas tales como: el cierre o cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento para evitar el contagio, carencia de suministros, entre otras, en aras a la seguridad jurídica en los distintos ámbitos afectados, debe garantizarse la publicidad suficiente y su publicación en un medio oficial.

¿CÓMO SE ACREDITA?

CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS Y ACREDITATIVAS.

Cierre forzoso, caída precipitada y repentina de la facturación o de la demanda de actividad o la ruptura de la cadena de suministros, entre otras.

DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA

La documentación justificativa de este procedimiento debe ceñirse a acreditar la existencia de la causa y su relación con el coronavirus.

¿QUÉ FORMULARIOS?

Solicitud de ERTE a la Autoridad Laboral Competente. ANEXOS

Comunicación de suspensión del contrato al/a trabajador/a. ANEXOS

¿QUÉ HACE LA AUTORIDAD LABORAL?

- Pide INFORME preceptivo a la INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (parece que no se va a solicitar según acuerdo de los agentes sociales aún no aprobado).
- Constata la FUERZA MAYOR alegada por el autónomo o empresa.
- RESUELVE EN EL PLAZO DE 5 DÍAS DESDE LA SOLICITUD.

¿QUÉ HACER SI RESUELVE EN POSITIVO?

- TRASLADAR A LOS TRABAJADORES O SUS REPRESENTANTES LA RESOLUCIÓN.

¿CÓMO AFECTA A MIS TRABAJADORES Y DESDE CUANDO?

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.

Los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo si:

- o Tienen cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años
- o Si no -> subsidio desempleo si no tienen rentas superiores al 75% del SMI (831,25€ mes/ 9.974,97€ año) excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (1.108,33€ mes/ 13.299,96€ año).

CONSUMO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- o El gasto de la prestación por desempleo solicitada se realizará por horas y no por días.
- o Lo gastado durante el ERTE no se puede recuperar, salvo que se encuentre otro trabajo y se comience a generar otra prestación.

- ANTIGÜEDAD

- o No se pierde antigüedad.
- o El tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de antigüedad y de despido.

- VACACIONES Y PAGAS EXTRAS

- o 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.
- o La misma situación ocurre con las pagas extraordinarias, es decir, el trabajador seguirá generándolas, pero en una cuantía proporcional al tiempo de trabajo.
- o Durante el periodo de suspensión no se generan derecho a vacaciones. Si la suspensión es superior al año, las vacaciones generadas y no disfrutadas así como las pagas extraordinarias deberán liquidarse en el finiquito.

- INDEMNIZACIÓN

- o La relación laboral no se extingue y por tanto no hay indemnización