DOCUMENTO INFORMATIVO* SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO según el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19,

MUY IMPORTANTE: *Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.*
Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto - ley ***estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.***

Independientemente del tipo de ERTE que aplique la empresa, los trabajadores tendrán derecho:

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
- No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos
- El trabajador percibirá la prestación por desempleo del 70% de su base de cotización.

Los procedimientos de ERTE se han adaptado a la situación actual y se han decretado las medidas económicas que se detallarán a continuación.

En primer lugar, se debe estudiar la situación de la empresa, pues se pueden dar dos escenarios:

- **Suspensión o cancelación de la actividad (Fuerza mayor)**
- Causas técnicas, organizativas o productivas.

La empresa deberá de valorar dentro de su potestad organizativa empresarial que se puedan solicitar **ERTE por fuerza mayor para un grupo de trabajadores** o un ERTE por causas productivas para otros.

1. PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA REALIZAR UN ERTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR

Podrán solicitar un ERTE por fuerza mayor *las empresas donde el COVID-19, incluida*

la declaración del estado de alarma, implique la 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, o bien en 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.

Un ERTE por causas de fuerza mayor, deberá ser constatado por la Autoridad Laboral.

Puedes consultar cual es la Autoridad Laborales de tu Comunidad Autónoma AQUÍ

El empresario ha de presentar la solicitud acompañada de los siguientes **documentos**:

- Impreso de la solicitud debidamente cumplimentado, con especificación de las causas de la suspensión de los contratos.
- Anexos oficiales de trabajadores afectados debidamente cumplimentados, indicando número y clasificación profesional de los mismos, a efectos de su futura remisión al SEPE.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por la medida de suspensión.
- Informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19
- Medios de prueba necesarios para constatar y acreditar la propia existencia del hecho constitutivo de la fuerza mayor (Resolución de la autoridad competente en el que se establece la suspensión de actividad, decreto de estado de alarma).
- La simultánea comunicación a los trabajadores o a los representantes legales de los trabajadores de manera fehaciente (comunicación firmada por cada uno de los trabajadores, si no es posible, comunicación fehaciente mediante burofax o correo certificado u otro medio que deje constancia de la recepción de la misma).

Este **procedimiento** presenta las siguientes especialidades:

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, de manera fehaciente, su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas (la comunicación a los trabajadores deberá hacerse mediante documento que acredite la recepción por parte del trabajador, ya sea firmado electrónicamente, vía burofax o correo certificado con acuse de recibo)

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.

En este caso, 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.

La resolución de los expedientes de fuerza mayor **no requiere período de consultas con los representantes legales de los trabajadores**, ya que se trata de una constatación por la Autoridad Laboral de la existencia de dicha fuerza mayor.

La Resolución de la Autoridad Laboral se dictará, en el plazo de 5 días hábiles desde la solicitud y sus efectos serán desde la fecha del he cho causante de la fuerza mayor (es decir, tendrá efecto retroactivo)

Una vez la Autoridad Laboral dicte el informe, la empresa deberá entregar a los trabajadores un **certificado de empresa** donde se indique que el motivo de la baja es por *"suspensión de los contratos de trabajo por el Expediente de regulación temporal de empleo número XXX".* Con dicho certificado los trabajadores podrán solicitar la prestación correspondiente.

En caso de ampliación o prórroga de la situación que originó la causa de fuerza mayor, se deberá presentar un nuevo ERTE por causa de fuerza mayor, en las mismas condiciones que el anterior.

De no reconocerse la causa de fuerza mayor, se podrá presentar un nuevo expediente de regulación temporal de empleo por las causas establecidas en el siguiente punto.

En cuanto a las **consecuencias económicas**:

Se **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial** prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, si a 29 de febrero de 2020 estén dados de alta:

- Del **100%** de la aportación empresarial si tuviera **menos de 50 trabajadores** en situación de alta en la Seguridad Social.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

2. ERTES PRESENTADOS CON ANTERIORIDAD AL PRESENTE REAL DECRETO-LEY.

En cuanto a los expedientes de regulación de empleo iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este Real decreto-ley y basados en las causas previstas en el

mismo, no les será de aplicación las modificaciones establecidas.

Si les será de aplicación las medidas extraordinarias en materia de cotización y exoneración de la aportación empresarial, siempre que exista causa de fuerza mayor. La protección del desempleo se aplicará en ambos procedimientos.

ERTE POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS

3. PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO PARA REALIZAR UN UN ERTE POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS (en caso que no proceda la fuerza mayor).

Se entiende que concurren **causas técnicas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; **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 y **causas productivas** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El empresario ha de presentar la solicitud acompañada de los siguientes **documentos**:

- Impresos oficiales debidamente cumplimentados, con especificación de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Anexos oficiales de trabajadores afectados debidamente cumplimentados, indicando número y clasificación profesional de los mismos, a efectos de su futura remisión al SEPE.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por la medida de suspensión.

- Memoria explicativa de las causas de suspensión.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento, especificando en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo.
- Las actas de las reuniones del periodo de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.
- Calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada, individualizados para cada uno de los trabajadores afectados.

El **procedimiento**, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante **comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas** con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a siete días.

La dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores

o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento, y estos formarán la **comisión representativa de los trabajadores.**

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**. La **comunicación de la apertura del periodo de consultas** contendrá los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción dejornada.

f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe potestativo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de siete días.

Una vez la Autoridad Laboral dicte el informe, la empresa deberá entregar a los trabajadores un **certificado de empresa** donde se indique que el motivo de la baja es por *"suspensión de los contratos de trabajo por el Expediente de regulación temporal de empleo número XXX".* Con dicho certificado los trabajadores podrán solicitar la prestación correspondiente.

La suspensión de los contratos surtirá efectos desde la fecha de presentación de la solicitud del ERTE.

*Información proporcionada por la asesoría laboral del Consejo General.