

guía nº1

ERTE

fuerza mayor

COVID-19



COMARCAS SUR
MADRID



Esta guía se ha editado a 15 de marzo de 2020 y estará sujeta a posibles modificaciones debido a las decisiones que las administraciones puedan tomar mientras dure el *estado de alarma*.

Guía ERTE fuerza mayor Covid-19 ©

Edita:

Secretaría de Acción Sindical y Jurídica
Federación Comarcal Sur Madrid

Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados

Madrid, 15 marzo 2020



Castillo y Danés
Abogados



COMARCAL SUR
MADRID



índice contenidos

4 **¿Qué es un ERTE?**

4 **¿Cuáles son las causas de un ERTE?**

4 **¿Qué consecuencias tiene un ERTE?**

5 **¿Cómo es el proceso de un ERTE por *fuerza mayor*?**

PREGUNTAS FRECUENTES

6 ¿Es el coronavirus una situación de fuerza mayor?

6 ¿Cuáles serán mis ingresos mientras se mantenga el ERTE?

6 ¿Cuándo puedo solicitar el desempleo?

6 ¿Genero vacaciones durante la suspensión?

6 ¿Cómo me afecta un ERTE estando de baja laboral por incapacidad temporal, maternidad o paternidad?

7 ¿Y si mi baja médica empieza durante el ERTE?

7 ¿Y si tengo un bebe mientras estoy afectada por el ERTE?

7 ¿Si estoy en excedencia por cuidado de menor de 3 años y mi empresa aprobó un ERTE de suspensión de la relación Laboral, qué ocurre?

8 ¿Tiene que darme de baja en seguridad social durante la regulación?

8 ¿Me pueden despedir estando incluida en un ERTE por fuerza mayor o cuando termine el ERTE?

8 ¿Qué ocurre con las subrogaciones mientras dura el ERTE por fuerza mayor?

GUÍA ERTE'S FUERZA MAYOR

EMERGENCIA COVID-19

1. ¿Qué es un ERTE?

Un **Expediente Regulación Temporal de Empleo**¹, es una medida temporal, en el que la relación laboral se ve alterada temporalmente y en el futuro volverá a su situación normal.

La empresa tiene la obligación de adoptar medidas menos gravosas para las personas trabajadoras, como el teletrabajo, reducción de riesgos...

2. ¿Cuáles son las causas de un ERTE?

Los motivos para aplicar un ERTE son:

- a) Que exista una fuerza mayor temporal (acontecimiento involuntario, imprevisible o inevitable, externo al ámbito de la empresa que imposibilita la actividad laboral, como incendio, plagas, por decisión de poderes públicos).
- b) Por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de

producción) relacionadas con la actividad empresarial. Está concebido para poder solucionar una mala situación coyuntural de la empresa, y por tanto, se espera que la situación mejorará en un futuro. (En otra Guía analizaremos este supuesto).

3. ¿Qué consecuencias tiene un ERTE?

La empresa podrá de forma temporal:

- Modificar la distribución de la jornada (instaurando un régimen de turnos más reducidos, flexibilidad horaria...)
- Reducir la jornada entre un 10% y un 70% sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.
- Suspender el contrato laboral²

1 Ver la Disposición Adicional Segunda del **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre**, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

2 Se encuentra regulado en los **art. 45, 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**, que establece, entre otras causas de suspensión del contrato de trabajo, las motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal.

Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Confederación Nacional del Trabajo

- NO implica despido manteniéndose viva la relación laboral (situación asimilada al alta, computa para antigüedad)
- No genera indemnización.
- La empresa tiene que finiquitar la relación laboral (abonar los salarios pendientes de cobro).
- La persona trabajadora afectada por un ERTE con suspensión del contrato o reducción de jornada, está en situación legal de desempleo y podrá solicitar la prestación contributiva de desempleo si ha cotizado más de 365 días en los últimos 6 años. Actualmente, estos períodos de desempleo no se recuperan. Dentro de las medidas solicitadas al Estado es la posibilidad de no contar como consumido el desempleo gastado durante el ERTE.
- Siguen manteniéndose las cotizaciones a la Seguridad Social por parte de la empresa (cuota patronal).

La empresa no tiene la obligación de avisar a las personas trabajadoras de la conclusión del ERE temporal, dado que la finalización de la medida es conocida y hay constancia

documental y ya ha sido comunicada durante el inicio del proceso, debiendo reincorporarse al puesto de trabajo en las mismas condiciones que disfrutaba antes de aplicarse el ERTE.

4. ¿Cómo es el proceso de un ERTE por fuerza mayor?

El ERTE se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios.

La Autoridad Laboral tiene que cinco días para emitir una resolución. Si no emite resolución en ese plazo se entiende que la Autoridad Laboral estima las causas de fuerza mayor. Simultáneamente, al inicio del ERTE, la empresa se lo comunicará a los representantes/as legales de los/as trabajadores/as.

En estas situaciones el procedimiento de ERTE no establece un período de consulta con los/as representantes de las personas trabajadoras.

Los efectos del ERTE serán desde que se produjo la *fuerza mayor*, si está ha sido constatada por la Autoridad Laboral.

GUÍA ERTE'S FUERZA MAYOR

EMERGENCIA COVID-19

Los/as trabajadores/as podrán impugnar el ERTE ante la jurisdicción social si consideran que no existe las causas de fuerza mayor.

5. PREGUNTAS FRECUENTES

¿Es el coronavirus una situación de fuerza mayor?

Como consecuencia del riesgo de salud pública que supone el contagio del *Covid-19*, las distintas administraciones públicas están adoptando diferentes medidas que afectan a las relaciones laborales (cierre de colegios, centros de mayores, empresas con un determinado volumen de plantilla, suspensión de contratos públicos...), posibilitando al/la empleador/a, adoptar algunas medidas. Esta situación puede ser de Fuerza Mayor pero deberá ser valorado por la autoridad laboral.

¿Cuáles serán mis ingresos mientras se mantenga el ERTE?

Una vez aprobado el ERTE por la autoridad laboral, el acuerdo se aplicará a la plantilla o parte de ella y, pese a que el contrato se suspende de manera temporal, los trabajadores mantienen ciertos derechos.

Al aplicar un ERTE con suspensión de empleo o reducción de jornada, las personas afectadas pasan a una situación de desempleo y, por tanto,

cobrarán la prestación por desempleo que te corresponda según tus bases de cotizaciones y durante el tiempo estipulado.

En ese sentido, hay que tener en cuenta que el «paro» es inferior que el salario, por lo que los ingresos descenderán, percibiendo, por regla general, los 180 primeros días el 70% de la base reguladora, pasando posteriormente al 50% de tu base reguladora.

¿Cuándo puedo solicitar el desempleo?

Puedes solicitar la prestación por desempleo cuando el ERTE suspenda el contrato o reduzca la jornada.

Tienes que tener cotizados al menos 365 días en los últimos 6 años.

El derecho a pedir la prestación nace desde el día siguiente de comenzar los efectos del ERTE o la comunicación del mismo.

Para ello, debes inscribirse previamente como demandante de empleo.

El plazo para pedir la prestación es de 15 días hábiles. Si lo solicitas fuera de ese plazo, tendrás derecho a cobrar la prestación, pero no cobrarás los días que hayas superado el plazo.

Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Confederación Nacional del Trabajo

¿Genero vacaciones durante la suspensión?

Durante el periodo de suspensión no generas derecho a vacaciones.

¿Cómo me afecta un ERTE estando de baja laboral por incapacidad temporal, maternidad o paternidad?

Si te encuentras en situación de Incapacidad Temporal (*IT*) o de maternidad o paternidad, y te incluyen en un procedimiento de ERTE suspensivo o de reducción de jornada, no te afectarán sus medidas hasta que te den el alta médica o finalice el periodo de descanso por nacimiento de menor recién nacido (antes maternidad) o el permiso por cuidado de recién nacido (antes paternidad).

¿Y si mi baja médica empieza durante el ERTE?

Si durante la vigencia del ERTE, y por tanto, mientras percibes la prestación por desempleo, sufres una enfermedad puedes pedir una baja médica. El *SEPE* por delegación del *INSS*, te abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo, con el consumo correspondiente de días de prestación.

¿Y si tengo un bebe mientras estoy afectada por el ERTE?

La situación de maternidad o paternidad suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el *INSS*.

Una vez que termine la prestación por maternidad o paternidad, se reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión.

¿Si estoy en excedencia por cuidado de menor de 3 años y mi empresa aprobó un ERTE de suspensión de la relación Laboral, qué ocurre?

La excedencia por cuidado de menor de 3 años es uno de los supuestos que la legislación laboral contempla como causa de suspensión del contrato de trabajo. Por lo tanto, si su empresa lleva a cabo un ERTE mientras disfruta de una excedencia forzosa, continuará en período de excedencia y la regulación de empleo le afectará cuando finalice dicho período.

GUÍA ERTE'S FUERZA MAYOR

EMERGENCIA COVID-19

¿Tiene que darme de baja en seguridad social durante la regulación?

Al no haberse roto la relación laboral, sino solo suspenderse o reducirse la jornada, la empresa no tiene que darte de baja en Seguridad Social.

¿Me pueden despedir estando incluida en un ERTE por fuerza mayor o cuando termine el ERTE?

Para que la empresa pueda justificar un despido objetivo durante los efectos de un ERTE por fuerza mayor, la empresa tendría que acreditar causas objetivas o disciplinarias que motiven el despido.

¿Qué ocurre con las subrogaciones mientras dura el ERTE por fuerza mayor?

Si antes de desplegar efectos el ERTE por fuerza mayor se estuviera procediendo a un cambio de contrata que implicase la subrogación de la plantilla por imposición del convenio colectivo, la nueva empresa deberá respetándose todas las condiciones laborales que tenías antes del ERTE. Si la nueva empresa no te mantiene las condiciones laborales podrás demandar por modificación sustancial en el plazo de 20 días hábiles desde la subrogación.

En el supuesto de que la nueva empresa no proceda subrogarte, podrás demandar por despido dentro de los 20 días hábiles siguientes a cuando debería haberse producido la subrogación ■

recuerda, la legislación laboral no se suspende por la declaración del estado de emergencia

el sindicato
que nos protege





Ante cualquier VULNERACIÓN ponte en contacto con el sindicato

Pº Alberto Palacios 2, Villaverde Alto. Madrid.

info@comarcasur.cnt.es
www.fcs-villaverde.cnt.es