

1.- ¿QUE ES UN EXPEDIENTE TEMPORAL DE REGULACION EMPLEO (ERTE)?

Es el procedimiento que han de realizar las empresas cuando, como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción tengan que suspender temporalmente la totalidad o parte de su actividad, con la consiguiente suspensión de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras en dicha empresa.

El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar, en este caso a la situación derivada del COVID-19. Al ser una medida temporal, la empresa no tendrá que abonar indemnización alguna a las personas trabajadoras afectadas, sin perjuicio del derecho de éstas a percibir las prestaciones de desempleo correspondientes.

2.- CONCEPTO DE FUERZA MAYOR

Se considera como situaciones derivadas de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del 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, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados. En estos casos las empresas pueden acogerse a las suspensiones o reducciones de jornada por fuerza mayor.

Se asume pues que no solo el cierre o cese de actividades por orden gubernativa es fuerza mayor, sino también otras situaciones derivadas directamente de las medidas adoptadas ante el estado de alarma como la falta de suministros, problemas de

movilidad, contagios o aislamiento -siempre decretados por la autoridad sanitaria- etc., A este respecto conviene tener en cuenta el listado de actividades cuyo cese se ha decretado en virtud del estado de alarma en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. (Anexo I y posterior ampliación)

3. ¿COMO GESTIONAR UN ERTE EN MI EMPRESA?

a) Documentación simplificada:

Para la solicitud basta con acompañar por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente, bastando la mera documentación demostrativa de la concurrencia de fuerza mayor o de que la empresa realiza una de las actividades suspendidas-

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras.

b) Tramitación simplificada:

Se produce simplemente la emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo improrrogable de 5 días, siendo su solicitud potestativa para la autoridad laboral, por lo que puede prescindirse del mismo, y en todo caso, debe haber resolución de la Autoridad Laboral, que será expedida en el plazo de 7 días, sin que al respecto el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sea vinculante.

c) Efectos de la resolución:

Los trabajadores afectados, pasan al desempleo y perciben prestaciones con independencia de que tengan suficientes cotizaciones o no para ello, basta con que estuviesen de alta antes de la entrada en vigor del RDL, sin que resulte exigible periodo de carencia, es decir de cotización previa ninguno, salvo lo ya indicado en cuanto a fecha de alta.

En cuanto a la duración de la prestación se limita al tiempo que dure la situación de fuerza mayor que motiva el reconocimiento de la suspensión o reducción de jornada.

Además, el periodo consumido como consecuencia de estos ERTES no se entenderá consumido a efectos del periodo máximo de percepción de prestaciones cuando el trabajador o trabajadora disfrute de un posterior desempleo.

4.- ¿COMO QUEDA LA COTIZACION A LA SEGURIDA SOCIAL DURANTE ESTE PERIODO?

En cuanto a la cotización empresarial y a su exención, se establece una exención total para las empresas de menos de 50 trabajadores en los expedientes de suspensión autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID, mientras dure el período de suspensión de contratos.

La exoneración debe ser solicitada por el empresario a la Tesorería de la Seguridad Social previa comunicación de la identificación de los trabajadores afectados y período de la suspensión.

Hay que tener en cuenta que, para poder aplicar esta bonificación, la empresa deberá mantener 6 meses el nivel de empleo.

5.- ¿Y SI MI EMPRESA NO ESTÁ EN EL ANEXO I?

Para el caso de las empresas que se vean afectadas por la situación, pero no puedan acogerse al ERTE por fuerza mayor, el RDL prevé que pueden hacerlo por causas productivas por la caída de demanda, pero en general pueden alegarse cualquiera de las causas previstas, económicas, técnicas, organizativas o productivas, en este caso, los plazos son diferentes y se tiene que realizar un período de consultas previo con los trabajadores.

a) Periodo de consultas:

En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los mismos 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, habrá que ver, pues, los sujetos que negociaron el convenio sectorial.

El número máximo de miembros de la comisión negociadora será de uno por cada sindicato legitimado, sin perjuicio de que la representación y proporcionalidad de los citados sindicatos se tenga en cuenta a la hora de adoptar decisiones.

Se puede apreciar la intencionalidad de una tramitación ágil.

De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa. En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días. El periodo de consultas durará como máximo 7 días.

b) Tramitación simplificada:

Se produce simplemente la emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo improrrogable de 7 días, siendo su solicitud potestativa para la autoridad laboral, por lo que puede prescindirse del mismo.

c) Efectos de la resolución:

Los efectos son los mismos que en el caso de fuerza mayor salvo en cuanto a la cotización empresarial y a su posible exención no existe una regla similar a la de los ERTES por fuerza mayor, por lo que se mantiene la obligación de cotizar por la empresa y el descuento al trabajador en su prestación de su aportación a la cotización.