

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (=ERTE)

El ERTE es un expediente de regulación de empleo de los trabajadores de una empresa, que se comunica a la Autoridad Laboral, y que está pensado con el propósito de superar una crisis “temporal” de la empresa. Las **causas** que habilitan a proceder a un ERTE temporal son **4 tipos de causas objetivas**: económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Tipos de ERTES:

- **ERTE suspensivo**: es aquél mediante el cual se procede a la suspensión temporal los contratos de trabajo de toda o parte de la plantilla. Durante el tiempo en que el contrato quede suspendido, los trabajadores percibirán prestación por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal, que consistirá en el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses, y si fuera por tiempo superior a 6 meses, el 50% de la base reguladora. La base reguladora es la media de las bases de cotización del trabajador de los últimos 6 meses. La prestación por desempleo está topada en las siguientes cantidades:
 - ❖ Sin hijos/as: 1.098,09 €
 - ❖ 1 hijo/a: 1.254,96 €
 - ❖ 2 hijos/as o más: 1.411,83 €

- **ERTE de reducción de jornada**: es aquél por el cual los trabajadores afectados ven reducida su jornada de trabajo durante un tiempo determinado. Durante el tiempo en que dure la reducción de jornada, los trabajadores percibirán prestación por desempleo del Servicio Público de Empleo Estatal correspondiente a la diferencia entre la jornada real y la jornada reducida, aplicando el mismo cálculo arriba indicado. La reducción de jornada podrá ser de **entre el 10 y 70%**, de acuerdo al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Mientras se aplique la reducción, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.

Las causas económicas se dan cuando la empresa tiene una situación negativa a nivel económico, que puede ser por un descenso persistente de sus ingresos, así como porque tenga pérdidas. Las causas técnicas existen cuando hay cambios en los sistemas o herramientas de producción. Las causas organizativas existen cuando se producen cambios que afectan al sistema de trabajo. Y, finalmente, las causas de producción se producen cuando hay cambios en el mercado en el que opera la empresa en cuanto a la demanda de los servicios que presta o productos que vende.

Con el ERTE no se extingue ningún contrato de trabajo, sino que se produce una suspensión de los mismos, ya sea mediante la suspensión por un tiempo determinado o bien mediante la reducción de la jornada diaria de los trabajadores afectados.

El ERTE está regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y desarrollado en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Se inicia **mediante un escrito por parte de la empresa** a la representación legal de los trabajadores comunicando la apertura de un período de consultas, exponiendo la causa o causas en que se basa el ERTE, detallando los trabajadores afectados, el período de duración previsto, los criterios adoptados para la elección de los trabajadores afectados, entre otros.

De forma simultánea a la entrega del escrito y documentación a los representantes de los trabajadores, la empresa deberá entregar una copia exacta a la Autoridad Laboral, la cual dará traslado de la misma tanto al Servicio Público de Empleo Estatal como a la Inspección de Trabajo.

Mientras dure el ERTE temporal, el trabajador sigue cotizando igual que antes de encontrarse en esta situación. La empresa seguirá cotizando por el 100% de la cuota empresarial, y el SEPE cotiza por la aportación del trabajador, descontándola de la prestación por desempleo.

No existe una duración máxima ni mínima de los ERTE, es temporal, y se plantea por el tiempo en que se prevé se va a superar la crisis.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS RESPECTO A LOS ERTES, APROBADAS POR EL REAL DECRETO-LEY 8/2020 de 17 de marzo, RELACIONADOS CON LA PANDEMIA DEL COVID- 19:

Se consideran ERTES por **CAUSA DE FUERZA MAYOR** los que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, las 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 al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor.

En estos casos, se **simplifican los TRÁMITES y agiliza el PROCEDIMIENTO:**

- **NO** será necesario el periodo de consultas con los trabajadores o sus representantes,
- No obstante **SI** debemos aportar un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19, y
- **SI** deberemos aportar la correspondiente documentación acreditativa que justifique la CAUSA DE FUERZA MAYOR, y la Autoridad Laboral ha de apreciar la concurrencia de la causa alegada.
- La empresa deberá comunicar 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 resolución de la **Autoridad Laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud**, y tendrá efectos desde la fecha del hecho causante de fuerza mayor, 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.

- ❖ **Exoneración de las cuotas a la Seguridad Social a cargo de la empresa en los casos de expedientes por causa de fuerza mayor para las empresas de menos de 50 trabajadores, o exoneración del 75% para el resto.**
- ❖ Tanto en el caso de un ERTE por causas objetivas como por causas de fuerza mayor, el tiempo en que el trabajador perciba la prestación por desempleo no consume a efectos de los periodos máximos de percepción establecidos **y se abonará el desempleo a la persona trabajadora afectada, aunque carezca del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.**
- ❖ Si se decide que el ERTE se realice por causas objetivas (causa productiva, organizativa o técnica), se acortan los plazos en relación al periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.
- ❖ Importante: Las empresas que se acojan a ambas medidas deberán comprometerse a **mantener el empleo durante 6 meses**, tras la fecha de reanudación de la actividad (Disposición Adicional Sexta).

18.03.2020