

Estimado amigo:

Como sabes, la situación económica en la que muchas empresas se van a encontrar como consecuencia del COVID-19 permite que se tomen medidas tendentes a mantener la actividad empresarial, entre otras la determinación de un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE)

En este documento aportamos información sobre tal posibilidad en base a la legislación en vigor. Recordamos que, dada la situación excepcional en que nos encontramos, dicha normativa puede quedar sin aplicación en lo referente a procedimiento y requisitos

El ERTE permite a las empresas, que cumplan ciertos requisitos, **suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada.**

Se regula en el 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 y establece, entre otras causas de suspensión, las económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal.

La Ley determina el procedimiento a seguir, de modo que se tienen que cumplir fases como, por ejemplo, la apertura de un periodo de consultas en que los representantes de la empresa y los trabajadores deben negociar con la máxima de intentar obtener un acuerdo.

Un ERTE implica una suspensión de las relaciones laborales de forma temporal y por causas objetivas. Pretende solucionar una mala situación coyuntural a la espera de que la situación mejore en un futuro.

CAUSAS OBJETIVAS DE UN ERE TEMPORAL

La legislación establece la relación que tiene que haber entre las causas objetivas y la extinción contractual. Las 4 causas son:

- Causas económicas, las más frecuentes. La empresa presenta una situación económicamente negativa, por pérdidas constantes.
- Causas técnicas, motivos por los cuales la empresa deja de ser viable cuando hay algún cambio en las herramientas de producción.
- Causas organizativas, se produce cuando se introducen cambios para mejorar el sistema de trabajo, como sería el cierre de algún lugar de trabajo y centralización de un servicio en un único centro, fusión de las plantillas en un único centro, eliminar un departamento
- Causas de producción cuando las empresas pueden alegar que hay descensos en las ventas o contrataciones de la actividad propia de la sociedad no de manera puntual, sino de manera sostenida en el tiempo.

Desde el 13 de febrero de 2012, no se exige expresamente al empresario acreditar las causas y justificar la decisión de la empresa, pero sí que en la comunicación de la extinción o modificación se especifique la causa.

SUSPENSIÓN DE JORNADA O REDUCCIÓN DE JORNADA

La medida tiene que ser siempre temporal, por ello se ha de fijar un periodo máximo de aplicación, de ahí que tras la finalización no haya obligación de avisar al trabajador.

Se puede producir de dos formas

- **Suspensión de la jornada en un ERTE:** hay un cese temporal de la prestación laboral y afecta a días completos, seguidos o alternos, durante al menos una jornada de trabajo.

La empresa sigue cotizando a la **Seguridad Social** por cada uno de los empleados, cuando haya terminado el plazo del ERTE, se puede reanudar los contratos o extinguirlos.

- **Reducción de jornada:** es una disminución temporal entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo. Se puede aplicar la reducción sobre la jornada diaria, semanal, del mes o anual. En este supuesto, el trabajador consumirá su prestación de **desempleo** por horas y no por días.

SITUACIÓN DEL TRABAJADOR AFECTADO

Mientras dure el ERTE temporal, **el trabajador seguirá cotizando con la misma base de cotización.**

La empresa ingresará la cuota patronal a la Seguridad Social y el SEPE cotizará parte del tiempo no trabajado.

Se permite que el trabajador afectado tenga **pluriempleo** siempre que lo comunique a la empresa y al Servicio Público de Empleo Estatal. El trabajador en este caso deja de cobrar la prestación por desempleo que obtenía por encontrarse en situación de ERTE.

A diferencia de un ERE, no hay un umbral mínimo que afecte a los trabajadores. La adopción por parte de la empresa de un ERTE no da derecho a una indemnización para poder equilibrar el salario que ha disminuido a raíz de la jornada reducida, pero permite, si se cumplen los requisitos establecidos por la ley, percibir la prestación por desempleo

PROCEDIMIENTOS EN UN ERTE

Se regula en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores

Debe comenzar con una **comunicación de la empresa a los representantes legales de los trabajadores para abrir un periodo de consultas**, exponiendo las causas en que se fundamenta el ERTE.

Se debe detallar lo siguiente

- **Número de trabajadores afectados**
- Periodo de **duración**
- **Criterios para la elección de trabajadores** afectados
- Certificado de empresa con las **cotizaciones de los 180 últimos días**.
- **Memoria contable** en la que fundamente sus motivos del ERTE.
- **Los trabajadores** afectados deben recibir **una copia** de esta carta
- Por último, la empresa hará entrega de **una copia a la Autoridad laboral** y esta la trasladará a la Inspección de Trabajo así como el SEPE.

