

CIRCULAR 3/20 SOBRE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO “ERTE”

Revisable en función de la evolución

Barcelona 17 de marzo de 2020

A la espera de recibir nuevas instrucciones de la Generalitat de Catalunya y Estado, que aligeren los requisitos, así como los trámites de presentación. Les informamos de lo que es un ERTE

¿Qué es un ERTE?

Un Expediente Temporal de Regulación de Empleo es una autorización temporal para suspender los contratos de trabajo durante un tiempo determinado o reducir la jornada laboral de los trabajadores. Es decir, es un instrumento pensado para superar crisis temporales de empresas y autónomos.

Las personas afectadas por un ERTE continúan vinculadas a la empresa, pero no cobran, no generan derecho a pagas extra, ni vacaciones durante el tiempo que permanecen fuera de sus puestos de trabajo.

El ERTE se puede presentar por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor. La situación actual, generada por el COVID-19, por la gravedad y dimensión imprevisible e inevitable, y la declaración de estado de alarma, lo convierte en fuerza mayor.

¿Cómo tengo que proceder?

Se inicia mediante solicitud de la empresa ante la Autoridad Laboral de cada Comunidad Autónoma o la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo en caso de centros en distintas CCAA, adjuntando los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.

La documentación justificativa de este procedimiento debe ceñirse a acreditar la existencia de la causa y su relación con el coronavirus.

¿Cómo afecta a mis trabajadores?

El trabajador se encontrará en una situación legal de desempleo. Cuando las causas sean de fuerza mayor, el Gobierno puede autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en estos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los periodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas. Debe dictarse la correspondiente norma legal.

El trabajador percibe el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses del SEPE y en función de sus circunstancias personales, salvo que por convenio colectivo o voluntariamente la empresa decida complementar el salario, teniendo en cuentas los topes en función del número de hijos.

El empresario está obligado a mantener a los trabajadores dados de alta y seguir pagando el 100 por cien de su aportación a la Seguridad Social.

En caso de extinciones de contrato correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites establecidos legalmente.

La suspensión de los contratos o reducción de jornada surtirá efectos DESDE LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE DE LA FUERZA MAYOR.

Si se reduce la jornada de trabajo:

- Reducción de jornada entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo.
- Reducción de salario proporcional.

Si se suspenden temporalmente los contratos:

- **PRESTACIÓN POR DESEMPLEO O PARO.** Los trabajadores pueden solicitar la prestación por desempleo si:

- Tienen cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años
- Si no -> subsidio desempleo cuando cumplan los requisitos de ausencia de renta establecido, si no tienen rentas superiores al 75% del SMI (831,25€ mes/9.974,97€ año) excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (1.108,33€ mes/ 13.299,96€ año)

- GASTO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- El gasto de la prestación por desempleo solicitada se realizará por horas y no por días.

- Lo gastado durante el ERTE no se puede recuperar, salvo que se encuentre otro trabajo y se comience a generar otra prestación.

- ANTIGÜEDAD

- No se pierde antigüedad.

- El tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de antigüedad y de despido.

- VACACIONES Y PAGAS EXTRAS

- Respecto a las pagas extraordinarias, el trabajador seguirá generándolas pero en una cuantía proporcional al tiempo de trabajo, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa diferente.

- Durante el periodo de suspensión no se genera derecho a vacaciones.

INDEMNIZACIÓN

- La relación laboral no se extingue y por tanto no hay indemnización

¿ SE PUEDE PRORROGAR EL ERTE?

Sí se pueden encadenar ERTES en función de la necesidad de cada empresa.

Si se prolonga en el tiempo se puede pedir un despido colectivo.

DOCUMENTACIÓN NECESARIA

A la espera de recibir nuevas instrucciones de la Generalitat de Catalunya y Estado, que aligeren los requisitos, así como los trámites de presentación.

- Copia de la comunicación de inicio de periodo de consultas
- Copia de la solicitud a los representantes legales de los trabajadores.
- Memoria explicativa de las causas
- Relación nominal de trabajadores afectados.
- Concreción de los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados.
- Copia de la comunicación o comunicaciones previas dirigidas a los trabajadores o a sus representantes legales
- Acta de atribución de la representación a la comisión negociadora.
- Acreditación de la causa que motiva la decisión de suspensión.
- En el caso de que el ERTE no sea por fuerza mayor, sino por causas económicas

1. Cuentas anuales, balance de situación, último presentado y provisional
 2. Si se trata de disminución del nivel de ingresos ordinarios o ventas; IVA de los dos últimos años.
 3. Si se trata de pérdidas; criterios utilizados para la estimación de pérdidas; acreditación del volumen y carácter permanente o transitorio de las pérdidas.
- En el caso de causas técnicas organizativas o de producción.
 1. Informe técnico oportuno acreditativo de las causas.

Les informamos que ante las actuales circunstancias extraordinarias y siguiendo las directrices públicas sanitarias en relación al COVID-19, conocido como Coronavirus. El horario de Dos Consulting los días 16 a 27 de marzo ambos inclusive será de 8 a 15 horas de lunes a viernes. Durante este periodo temporal, nuestras instalaciones permanecerán cerradas y NO se atenderá presencialmente.

A su vez, alternativamente cada día habrá un sola persona de contacto en el despacho, prestando servicios el resto de personal desde casa. Por ello **les pedidos que el medio de comunicación preferente sea el email**, indicándonos a su vez si tienen ustedes o no un medio también preferente de contacto con ustedes (teléfono y email).

Si durante los próximos días las circunstancias aconsejen una prórroga o modificación de esta medidas, les informaremos puntualmente.

Queremos agradecer su comprensión ante esta situación que seguro redundarán en beneficio de todos.

Cordialmente.

Alejandro Rodríguez.