

QUÉ ES UN ERTE?

Suspensión temporal del contrato de trabajo o reducción de jornada que el empresario puede solicitar fundamentándose en causas técnicas, organizativas o de producción, o también ante una situación de fuerza mayor (art.51.7ET) como puede ser el coronavirus.

Se van a considerar situaciones contempladas en el supuesto de Fuerza mayor, siempre que queden debidamente acreditados:

- Suspensiones de contrato o reducciones de jornada que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia de las distintas medidas gubernativas adoptadas por el Covid-19.
- Se incluye la declaración del Estado de alarma que impliquen suspensión de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- Falta de suministros que impidan continuar con el desarrollo de la actividad
- Situaciones extraordinarias debidas al contagio de la plantilla
- Adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria

El procedimiento a seguir se encuentra regulado en el Art. 47 ET, pero vamos a centrarnos en los efectos que este ERTE tiene para los trabajadores en relación a sus derechos.

CUANTO TIEMPO PUEDE DURAR UN ERTE?

No está establecida en la norma que regula este procedimiento una duración máxima ni mínima, la duración siempre será temporal y de acuerdo con el Art. 16.3 del RD 1483/2012, “ 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.”

La duración de la medida será marcada con la empresa que tendrá que se habrá negociado con los trabajadores.

REDUCCION DE JORNADA

En el caso de que la empresa haya optado por la reducción de jornada, en lugar de la suspensión del contrato, Se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo, computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

ALGUNOS EFECTOS LABORALES DE LA MEDIDA

- La suspensión del contrato o reducción de la jornada por esta causa no da derecho a indemnización alguna a favor de trabajadores afectados.
- No se pierde antigüedad y el tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de despido.
- No se puede incluir en un ERTE a trabajadores con la relación laboral suspendida por incapacidad temporal, baja maternidad o paternidad o circunstancias similares al inicio del ERTE. Una vez finalizado el periodo de baja si se les puede incluir en el ERTE.

- Si se ha optado por la suspensión del contrato de trabajo, durante el periodo de suspensión no se generan vacaciones; si se pueden disfrutar las generadas antes del inicio del ERTE una vez finalizada su duración. Si el ERTE dura más de un año las vacaciones generadas y no disfrutadas antes del ERTE tienen que ser abonadas en la liquidación. En este supuesto las pagas extraordinarias exactamente igual.
- Si se ha optado por la reducción de jornada, se seguirán generando vacaciones pero en la cuantía proporcional al salario equivalente a su jornada reducida. Las pagas extraordinarias exactamente igual.
- **Es posible el despido en un ERTE**, aunque como cualquier otra decisión de la empresa tendrá que ser justificada y acreditada. En este supuesto el salario regulador para calcular la indemnización **será la que percibe el trabajador a jornada completa sin tener en cuenta la reducción temporal de la jornada.**

SEGURIDAD SOCIAL DURANTE EL ERTE

- Cuando la empresa a fecha 29 Febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores durante el ERTE por COVID-19, la empresa queda exonerada de ingresar el abono de la aportación empresarial de la seguridad social, mientras dure la suspensión del contrato o la reducción de jornada por esta causa..
- Si la empresa tuviera más de 50 trabajadores, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- Dicha exoneración no tiene efectos para el trabajador, considerándose dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.

DESEMPLEO EN UN ERTE:

- En caso de que el trabajador se vea afectado por un expediente regulación de empleo el trabajador **podrá** solicitar la prestación por desempleo, **pero no es obligatorio.**
- En el supuesto de ERTE en base a circunstancias extraordinarias del COVID-19, por causas del art. 47 ET, incluye todas, fuerza mayor, causas organizativas, productivas, el SEPE reconocerá el derecho a la prestación contributiva por desempleo, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario para ello (Tener cotizado al menos 360 días en los últimos seis años).
- Esta medida será aplicable a las personas trabajadoras afectadas, tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieron suspendido un derecho anterior, como si careciesen de periodo mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- En estos supuestos se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades en cuanto a cuantía y duración:
- La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o si no se tienen, de periodo de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, **trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de jornada.**

- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión del contrato o la reducción temporal de jornada de la que trae causa.
- La cuantía a percibir por desempleo serán las correspondiente a tipo de prestación: nivel contributivo 70% durante los 6 primeros meses.
- Por lo tanto la cuantía a percibir será inferior a la percibida como salario
- Exactamente igual para los supuestos de reducción de jornada, si un trabajador ve su jornada reducida en un 50%, puede solicitar prestación por desempleo respecto del otro 50%.
- **PLAZO:** En el supuesto de ERTES por COVID-19 que conlleva limitación de movilidad de los ciudadanos, se ha suspendido la aplicación de las normas relativas a los plazo de solicitud de prestaciones, de modo que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.
- El derecho a pedir la prestación nace desde **el día siguiente al que empieza la reducción de la jornada de trabajo o suspensión del contrato**. Para ello, debe inscribirse previamente como demandante de empleo.
- No computa el tiempo de desempleo gastado como consecuencia de un ERTE que traiga su causa inmediata en las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- Recuerda que puedes solicitar tu prestación por desempleo ONLINE a través de la Página del SEPE, sólo tienes que disponer de usuario y contraseña obtenido a través del [sistema de cl@ve](#), [certificado digital](#) o [DNIe](#). Para finalizar los trámites que requieren firma, es imprescindible, cuando se accede con usuario y contraseña cl@ve, disponer de teléfono móvil y que coincida con el registrado en cl@ve.
- Previamente tendrás que inscribirte como desempleado, para Madrid: <https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/gestion-telematica-demanda-empleo>