



#ESTE VIRUS LO PARAMOS UNIDOS

COVID-19

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

NOVEDADES TRAMITACIÓN EXPEDIENTES REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (1)

Norma que lo regula: Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo

1 QUÉ ES UN ERTE

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es una medida que permite la **suspensión del contrato** del trabajador/a, o reducción de su jornada, por un tiempo determinado. Se suspende la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la obligación de la empresa de pagarle el salario, no así la de satisfacer su cotización a la SS.

2 CAUSAS DEL ERTE

El procedimiento está regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, que habla de suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de las derivadas **DE FUERZA MAYOR**.


Si es por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se adaptan las causas y la documentación técnica al estado de alerta provocado por el Coronavirus, como la caída precipitada de la facturación o la demanda de la actividad.


Si no existe representación de los trabajadores para la negociación, la comisión negociadora para el periodo de consultas podrá estar compuesta por:

- Los sindicatos más representativos y representativos del sector con legitimación para firmar el convenio colectivo de aplicación. Número de miembros: una persona por cada sindicato.
- Si no se constituye esa comisión, se formará una con los tres trabajadores de la propia empresa que resulten elegidos conforme al art. 41 del Estatuto de Trabajadores.

Se reducen los plazos: **5 días para constituir la comisión negociadora** (antes eran 7); **7 días para el periodo de consultas** (antes eran 15) y **otros 7 días para el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (antes eran 15) si lo solicita la autoridad laboral

FUERZA MAYOR

 Suspensiones y reducciones de jornadas con CAUSA DIRECTA en pérdidas de actividad consecuencias del COVID-19, incluida la declaración del Estado de Alerta, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones al transporte público y movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad. O bien,

 Situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, debidamente acreditadas.

3 CÓMO SE APRUEBA

La empresa inicia el proceso con la comunicación a la autoridad laboral competente y se abre un PERIODO DE CONSULTAS CON LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES de duración no superior a los 7 días.



Antes de dirigirse a la autoridad laboral, la empresa **DEBE COMUNICAR A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES, DE MANERA FEHACIENTE, SU INTENCIÓN DE INICIAR UN ERTE**. Con esta comunicación, debe constituirse una comisión representativa para la negociación en el plazo de 5 días.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al que debe atribuirse carácter potestativo para la autoridad laboral, se evacuará **EN EL PLAZO IMPROPRORROGABLE DE 7 DÍAS**.



CÓMO SE APRUEBA

No hay periodo de consultas. Sólo se requiere la comunicación.

El ERTE se inicia con la solicitud de la empresa a la autoridad laboral y debe comunicarlo también a los trabajadores y a su representación, y en 5 días ésta dictará resolución que comunicará empresa y representantes.





MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

NOVEDADES TRAMITACIÓN EXPEDIENTES REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (Y 2)

Norma que lo regula: Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo

CONSECUENCIAS

4

El trabajador/a pasará a cobrar la prestación por desempleo en las siguientes cuantías y con los siguientes topes. **Desaparece el requisito de tener una cotización previa de, al menos, 360 días en los últimos 6 años.**



CUANTÍAS PRESTACIÓN

Durante los 180 primeros días	El 70% de su base de cotización media de los últimos 180 días
A partir del día 181	El 50% de dicha base de cotización media



TOPE PRESTACIÓN

Sin hij@s	Tope de 36,60€ brutos al día
Con un hij@	Tope de 41,83€ brutos al día
Con dos o más hij@s	Tope de 47,06€ brutos al día

El desempleo se cobra en **12 pagas** al año. El primer pago de la prestación se producirá el **día 10 del mes siguiente** a haberla solicitado.



SE INTERRUPTEN LOS PLAZOS PARA SOLICITAR LA PRESTACIÓN, QUE SE CONCEDERÁ AUNQUE HAYAN PASADO MÁS DE 15 DÍAS

Las empresas quedan exentas de pagar la cotización del trabajador/a **SOLO EN LOS CASOS DE ERTES DE FUERZA MAYOR**, con dos condiciones:

- Si la empresa tiene a 29 de febrero menos de 50 de trabajadores logrará el 100% de la exoneración
- Si la empresa tiene a 29 de febrero más de 50 trabajadores, conseguirá el 75% de exoneración de las cuotas.

La exención se practicará a instancias del empresario.

No tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho periodo como **efectivamente cotizado a todos los efectos.**



En el supuesto de que el acceso a la prestación se produzca **sin periodo de cotización previo**, tras tener suspendida una prestación anterior o constituya apertura de nueva prestación, la cuantía y duración de la misma tendrá las siguientes características:

Base reguladora: promedio de las bases de cotización de los últimos 180 días o, en su caso, periodo inferior, inmediatamente anterior y trabajado al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias.

Duración: mientras dure la suspensión.

Durante los días de ERTE **no se generan vacaciones ni la parte proporcional de las pagas extra.**



EL TIEMPO QUE SE PERCIBA ESTA PRESTACIÓN NO COMPUTARÁ COMO DERECHO CONSUMIDO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

COLOQUIALMENTE SE DICE QUE "SE MANTIENE EL CONTADOR A CERO".

Los **FIJOS DISCONTINUOS** verán repuestos los días de **paro** si el tiempo que cobren la prestación constaba como temporada de trabajo hasta un límite máximo de 90 días.

5

QUÉ NEGOCIAR

El número de personas, número de días y número de secciones a las que afecta el ERTE. El objetivo es reducir este número en la medida de lo posible, proponiendo medidas alternativas como el teletrabajo.

El establecimiento de un complemento salarial que equipare la cuantía de las prestaciones por desempleo al 100% de las percepciones habituales.

100%

La posibilidad de que se siga generando la parte proporcional de las pagas extras como si no estuviera activo el ERTE.

La posibilidad de seguir generando días de vacaciones como si no estuviera activo el ERTE