



GUÍA DE INFORMACIÓN SOBRE DUDAS QUE SE PLANTEAN PARA REALIZAR UN ERTE (Expediente temporal de regulación de empleo) POR EL EFECTO DEL CORONAVIRUS COVID 19

Ante las numerosas consultas recibidas en relación con los posibles ERTES a realizar por el efecto del coronavirus COVID-19, se acompaña una guía explicativa sobre el procedimiento de los mismos:

- **¿Qué es un ERTE?**

El Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) es una autorización temporal para suspender los contratos de trabajo durante un tiempo determinado. Es decir, para las empresas y autónomos puedan prescindir durante un periodo de tiempo de sus empleados quedando exentos de pagarles la nómina. Así, las personas afectadas por un ERTE continúan vinculadas a la empresa pero no cobran, no generan derecho a pagas extras, ni vacaciones, durante el tiempo que permanecen fuera de su puesto de trabajo.

El ERTE se puede presentar por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor. Esta situación que estamos sufriendo por el COVID 19, se ha de considerar por la gravedad y dimensión de imprevisible e inevitable, y por tanto de fuerza mayor. Tal y como establece el art. 4.4 de la LPRL como riesgo "grave e inminente ". Esta situación acaba de ser considerado al establecer el estado de alarma el Gobierno del Estado.

- **¿Qué tramites se deben realizar en el ERTE? ¿Cuánto tarda en hacerse efectivo?**

El procedimiento de suspensión de contrato se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la Dirección General de Trabajo de cada Comunidad Autónoma, acompañada de 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.

Por tanto, se inicia con la comunicación a los trabajadores y a la Dirección General, quien lo remitirá a la Autoridad Laboral en el plazo de 5 días.

- **¿Pierden algún derecho los trabajadores?**

El trabajador se encontrará en una situación legal de desempleo. Y cuando las causas que lo originen sean de carácter catastrófico o de fuerza mayor, la autoridad laboral puede autorizar que el tiempo en que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos,



se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

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.

- ¿Hasta qué fecha les tengo que pagar salario?

Hasta que autorice la autoridad laboral. Lo normal es que coincida con la fecha de solicitud presentada por la empresa y aceptada por los trabajadores.

- ¿Qué sucede si tengo que suspender total o parcialmente la actividad por el ERTE ? ¿Tengo algún coste salarial mientras está vigente el ERTE?

Si la empresa se viese en la necesidad de suspender de actividad como ha obligado el Gobierno de la Nación, por la declaración de estado de alarma, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa vigente, por las causas contempladas en el art. 47 del ET y RD 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. 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, pero no así de sus nóminas, salvo que el convenio establezca que deba de complementar las mismas o lo haga voluntariamente.

Sin perjuicio de lo previsto en la ley 17/2015 de 9 de julio del Sistema Nacional de Protección Civil, art. 24,2b) sobre la declaración de una zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil.

En este caso, las extinciones o suspensiones de los contratos de trabajo o reducciones temporales de jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 del ET. En primer lugar, la TGSS podrá exonerar al empresario el abono de las cuotas de la Seguridad Social manteniéndose la condición de dicho periodo como efectivamente cotizado por el trabajador. En caso de extinciones de contrato correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites establecidos legalmente.

Por todo ello, las empresas deben seguir el procedimiento establecido que incluye el periodo de consultas con los trabajadores, salvo que sea reconocida por la autoridad laboral la



interrupción por fuerza mayor. (Según la guía laboral del Ministerio de Trabajo de 4 de marzo de 2020).

- Si la situación se alarga más del periodo inicial concedido por el ERTE ¿se puede prorrogar el ERTE?

Sí, se pueden encadenar varios ERTES en función de la necesidad de cada empresa. Si se prolonga en el tiempo se puede pedir un despido colectivo.

Esperamos que esta información les sea de utilidad.