

Cuaderno sobre cómo tramitar

un ERTE

(Expedientes de suspensión temporal de contratos o reducción de jornada) por causa de

FUERZA MAYOR

PARA EMPRESAS Y AUTÓNOMOS

ACTUALIZADO A 19 DE MARZO DE 2020



¿ERTES: QUÉ SON?

El ERTE, Expediente de Regulación temporal de Empleo, es el procedimiento legal que debe seguirse para poder suspender, en todo o en parte, los contratos de trabajo de una empresa, o bien reducir temporalmente la jornada de trabajo, por las causas que legalmente están establecidas, cumpliendo con una serie de trámites y formalidades que también vienen marcadas por la ley.

¿ERTES: DÓNDE ESTÁN REGULADOS?

La **normativa** que regula el ERTE es la siguiente:

- Artículo 47 y por remisión artículo 51.7 (cuando es por fuerza mayor) del Estatuto de los Trabajadores, y normas reglamentarias de desarrollo.
- Real Decreto 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 (Capítulos II y III, artículos 16 a 29; y Capítulo IV, Título II, artículos 31 a 33).
- Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo de Medidas Urgentes y Extraordinarias para hacer frente al impacto económico por el COVID19.

¿CUÁLES SON LAS CAUSAS LEGALES DE LOS ERTES?

Las causas legales para poder llevar a cabo la suspensión temporal de contratos de trabajo o las reducciones de jornada (reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores) son económicas, productivas u organizativas y de fuerza mayor.

Para la actual situación de alarma, <u>aconsejamos tramitar el ERTE por causas de fuerza mayor</u> según lo establecido en el RD 8/2020.

Se considera <u>FUERZA MAYOR</u> (por la situación COVID-19): tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.



PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA TRAMITAR ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

NOTA PREVIA: Aconsejamos a todas las empresas que hayan visto suspendida su actividad a causa del COVID-19 recurran a esta modalidad de suspensión temporal de contratos de trabajo

En caso de haber tramitado ERTE por causar organizativas, <u>contacten con FOES a la mayor brevedad posible.</u>

¿QUÉ SE ENTIENDE POR FUERZA MAYOR?

En el momento que nos encontramos de alarma, según RD8/2020 tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados (por ejemplo, baja laboral de un trabajador).

¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO? Y ¿QUÉ DOCUMENTACION HAY QUE PRESENTAR?

El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa afectada por la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.

Documentación a presentar de forma presencial (Paseo del Espolón 10) o telemática en la OTT de la Junta de Castilla y León:

https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/binarios/969/995/IAPA%20403 %20ERE%20FuerzaMayor%20@%20v8.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bch arset%3DUTF-8&blobheadername1=Cache-

Control&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadername4=Content-Disposition&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_Informador&blobheadervalue4=inline%3B+filename%3Dtramite.pdf&blobnocache=true

• **Formulario de solicitud** (se encuentra online en el enlace anterior). Es necesario acreditar representación del firmante.



- Memoria justificativa de la causa alegada (bastará explicación de por qué se ha visto interrumpida o reducida la actividad. Si tuviera algún justificante de clientes, proveedores, etc... adjúntelo).
- Copia de la comunicación a la representación de las personas trabajadoras, o, en caso de no existir, a todas las personas trabajadoras (sirven correos electrónicos o pantallazos de whatsapp. -Los trabajadores deben contestar que los han recibido-). A continuación se copia comunicación:

ATT. TRABAJADORES DE EMPRESA.... En Soria.... De marzo de 2020

Estimados empleados,

Por medio de la presente les comunicamos que la empresa ha tomado la decisión de solicitar con fecha de hoy ante la Autoridad Laboral un ERTE DE SUSPENSION/REDUCCION POR CAUSA DE FUERZA MAYOR por las siguientes causas........

Todo ello al amparo de los dispuesto en el art. 22 del RD-ley 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Una vez resuelta dicha solicitud, les comunicaremos la decisión de dicho Organismo, así como las medidas concretas a aplicar.

Atentamente,

- Una relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas, desglosada por provincia y comunidad autónoma en la que figure el número del DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social de cada trabajador y que incluya además categoría, grupo profesional, fecha de ingreso y salario mensual o diario.
- Es necesario realizar en el SEPE una "transmisión de datos de despidos colectivos, suspensión de la relación laboral y reducción de jornada" previsto en la Orden ESS/982/2013. (Para cualquier aclaración sobre esta "transmisión de datos" llamar al SEPE: tfno. 975750927)

http://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/servicios-para-empresas/certificados/datos-despidos-colectivos.html

¿CÓMO CONTINUA EL PROCEDIMIENTO?

La resolución por parte de la autoridad laboral constatando la existencia del ERTE, se dictará en el plazo de siete días y la suspensión/reducción de los contratos laborales surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y/o el que figura en la solicitud.



La empresa deberá dar traslado de dicha decisión de la autoridad laboral a los representantes de los trabajadores si existen, y si no existieran a todos los trabajadores de la empresa.

La empresa **deberá de cumplimentar el certificado de empresa en el SEPE (**Tfno. SEPE 975750927).

EFECTOS DE LA SUSPENSION/REDUCCIÓN DE CONTRATOS O REDUCCION DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

Para empresas de menos de 50 trabajadores a fecha 29 de febrero de 2020, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de todas las cuotas a la Seguridad Social de la aportación empresarial, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado.

Las **empresas de 50 trabajadores** o más, en situación de alta en la Seguridad Social, estarán **exoneradas de la obligación** de cotizar alcanzará **el 75%** de la aportación empresarial.

La empresa, debe solicitar la exoneración de cuotas a la Tesorería General de la Seguridad Social, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada (Informaremos más delante de cómo se hace la tramitación con el SEPE y Tesorería de la Seguridad Social).

Los días de suspensión o reducción de jornada computan a efectos de antigüedad, pero no a los efectos de devengo de vacaciones ni pagas extra. La suspensión de los contratos o la reducción de jornada no generan derecho a indemnización de ninguna clase para los afectados, dado que no se extingue la relación laboral.

Para los trabajadores, dicho periodo se considerará como efectivamente cotizado y tendrán derecho a solicitar la prestación contributiva por desempleo con independencia del periodo cotizado y por el tiempo que dure la suspensión de su contrato. Esta prestación no consume la prestación generada.

NOTA IMPORTANTE. - Estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral están sujetas al mantenimiento el empleo durante el plazo de seis meses



desde la fecha de reanudación de la actividad.