



## **Alternativa Sindical de Trabajadores**

C/Gran vía 40; 5-1 28013 Madrid

Tfno.: 915271808, Fax: 915273793

[www.sindicatoAST.org](http://www.sindicatoAST.org)

[sindicatoast@sindicatoast.org](mailto:sindicatoast@sindicatoast.org)

# **EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE)**

**ERTE por fuerza mayor derivada del COVID 19**

**Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo**

**Real Decreto-ley 9/2020 de 27 de marzo**

## **¿Qué es un ERTE?**

El Expediente de Regulación de Empleo Temporal es una suspensión temporal del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas de fuerza mayor. En el caso del COVID-19, se entiende que es una suspensión del contrato por fuerza mayor regulado en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

También puede consistir en la suspensión del contrato de una parte de la jornada laboral (reducción de jornada Art 47. 2, 3)

## **ERTE por fuerza mayor derivada del COVID 19**

De acuerdo con este RD una empresa, independientemente del número de trabajadores/as que tenga, puede decidir poner en marcha un ERTE por causa de fuerza mayor como consecuencia del COVID 19, para pedir suspender los contratos de toda la plantilla, o reducir la jornada, o ambas cosas, es decir solicitar la suspensión de una parte de los contratos y la reducción de jornada de otra parte. La fuerza mayor debe ser constatada por la Autoridad Laboral.

- El ERTE se inicia mediante solicitud de la empresa a la Autoridad Laboral, junto con los medios de prueba que estime necesarios, con comunicación simultánea a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), que serán parte interesada en toda la tramitación del proceso, aunque en este caso no existe negociación. También deberá informar a los trabajadores/as del inicio del proceso.
- La resolución de la Autoridad Laboral deberá dictarse, previo informe de la Inspección de Trabajo, en el plazo de 5 días desde la solicitud, y debe limitarse a constatar la existencia de fuerza mayor, y es la empresa la que aplica las medidas de suspensión o reducción de jornada de los contratos.
- Las medidas surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
- La empresa debe comunicar la decisión final tanto a la RLT como a la Autoridad Laboral
- Desde el momento de aplicación del ERTE los trabajadores y trabajadoras se encuentran en situación legal de desempleo.

## ¿Cuánto cobran los afectados/as de un ERTE?

Los trabajadores y trabajadoras afectados por una suspensión temporal de empleo motivada por el COVID 19 tienen derecho a percibir la prestación por desempleo, aunque no tengan el periodo mínimo cotizado (Art 25. 1, a).

- **No se computará el tiempo que se perciba esta prestación** a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos (Art 25. 1, b). Es decir, este tiempo no se computará para otras posibles situaciones de paro
- La cantidad a percibir del Servicio Público de Empleo (SEPE) es un **70% de la base reguladora de nuestra cotización a la Seguridad Social durante los 180 días (6 meses) anteriores**. En ese cálculo no se tienen en cuenta las cotizaciones por horas extras.
- Esta prestación se extenderá **hasta la finalización del ERTE**, por suspensión de contrato o reducción de jornada (Art 25. 3, a y b). Este Art se ha modificado en el RD 9/2020, que dice expresamente que la duración de estos ERTES será la que tenga el Estado de Alarma decretado por el Gobierno
- En el caso de **ERTE con reducción de jornada** se puede solicitar la prestación por desempleo para cubrir el tiempo que se reduce esta, es decir, en este caso el trabajador/a percibe de la empresa lo que corresponda por el tiempo que trabaja más el 70% correspondiente a las horas dejadas de trabajar como prestación por desempleo.

## ¿Qué pasa con las cotizaciones?

Durante el periodo de suspensión temporal **se mantienen las cotizaciones** a la Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras afectados/as.

Las empresas están exoneradas de la obligación de cotizar mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada. Para las de **menos de 50 trabajadores y trabajadoras la exoneración será del 100%, para las de más de 50 la exoneración será del 75**.

Estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante **el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad, (disposición adicional sexta RD 8/2020).

## CONTESTACIÓN PREGUNTAS FRECUENTES:

- Aunque el contrato se suspenda o se reduzca la jornada, el trabajador/as no tiene derecho a recibir una indemnización, puesto que la relación laboral no se ha extinguido.
- Durante el ERTE de reducción de jornada, no se podrán realizar, en ningún caso, horas extraordinarias, salvo las de fuerza mayor.
- Los trabajadores/as que estuvieran en **situación de Incapacidad temporal (IT) o de baja/permiso por maternidad o paternidad**, cuando se inicie el ERTE no le afectarán sus medidas hasta que presente el alta médica o finalice el permiso.
- **La cotización del trabajador/a** sigue siendo la misma durante el ERTE; por lo tanto, no se pierde ningún tipo de derecho respecto a la antigüedad ni a una posible incapacidad permanente o jubilación.

- Cuando se reinicie la actividad laboral después de un ERTE será con la misma plantilla, y **no te pueden despedir al menos en los 6 meses posteriores** a la reanudación de la actividad (disposición adicional sexta RD 8/2020).
- Si la Autoridad Laboral **no autorizara el ERTE por causa de fuerza mayor**, el tiempo transcurrido se considera como trabajado a todos los efectos.
- Si durante el ERTE **se produce una baja por IT** el SEPE, por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo.
- Si durante el ERTE **se inicia la situación de baja/permiso por maternidad o paternidad** se suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el INSS. Una vez que termine dicha situación se reanudará la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión.
- **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.
- Respecto al procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo (paro), se ha regulado en el Art 3.1 del RD 9/2020 donde se recoge que **dicho procedimiento debe hacerlo la empresa**, mediante una solicitud colectiva de ésta ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, el SEPE, actuando en representación los trabajadores/as afectados.
- Los trabajadores/as deberán dar a la empresa una **autorización escrita** de cesión de sus datos personales y de la cuenta donde percibe habitualmente la nómina, expresamente para este proceso.
- Cada trabajador/a cobrará la prestación por desempleo en función de sus condiciones salariales, pero es importante tener en cuenta que la **prestación máxima** que puede percibir es **de 1.098,09 euros**.

Si se tiene un hijo a cargo, esta cantidad se puede incrementar hasta **1.254 €**, **si se tiene dos o más, la cifra se incrementará hasta los 1.411€** mensuales.

28 marzo 2020

**¡¡DEFENDAMOS NUESTRA SALUD Y NUESTROS DERECHOS!!**



**AST ES MIEMBRO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL**