

Estimado Cliente,

Mediante el **Real Decreto-Ley 8/2020** publicado el día de hoy de 17 de marzo de 2020 se adopten una serie de medidas para evitar despidos, en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada; los ahora ya conocidos ERTEs.

A continuación os explicamos cuales han sido esas medidas y como pueden afectaros **como trabajador**.

▪ ¿qué es un ERTE?

Es una medida que permite a las empresas, en determinados supuestos, proceder a suspender los contratos de trabajo o a reducir la jornada laboral de sus trabajadores.

▪ ¿qué tipos de ERTEs existen?

En función de las causas por las que adopta la decisión de suspender el contrato o reducir la jornada laboral, podemos distinguir entre:

- Suspensiones del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas derivadas de fuerza mayor.

Esta distinción es muy importante ya que determinará tanto los requisitos exigidos como el procedimiento a seguir para la adopción de la medida de suspensión o reducción concreta.

▪ ¿en qué casos podrá iniciar la empresa un ERTE derivado de fuerza mayor?

Tras la publicación del Decreto-Ley 8/2020 podrás iniciar un ERTE derivado de fuerza mayor siempre que la empresa haya perdido su actividad como consecuencia del COVID-19 y la declaración del estado de alarma.

En concreto se encontrará en la anterior situación si:

- ✓ ha tenido que suspender o cancelar las actividades
- ✓ ha tenido que cerrar temporalmente el local de afluencia pública
- ✓ se ha visto impedido gravemente el desarrollo ordinario de su actividad a consecuencia de las restricciones en el transporte público, la movilidad y/o mercancías así como por la falta de suministros.
- ✓ se encuentra en una situación urgente y extraordinaria debida al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por autoridad sanitaria.

▪ ¿en qué consiste el ERTE derivado de fuerza mayor?. Procedimiento:

El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa a la que se acompañará un informe en el que se acredita que la misma se encuentra en los supuestos anteriormente mencionados.

La empresa te debe comunicar la anterior solicitud.

Una vez presentada la solicitud, la autoridad laboral constatará si existe o no causa motivadora de la solicitud efectuada; esto es, si la empresa se encuentra en alguna de las situaciones anteriormente expuestas.

La autoridad laboral dictará resolución en el plazo de cinco días, surtiendo efectos las medidas acordadas desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor (cierre del local, etc...)

▪ ¿en qué casos podrá la empresa iniciar un ERTE derivado de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción?

Se entiende que concurren Causas económicas cuando existan pérdidas actuales o previstas o una disminución persistente en el nivel e ingresos ordinarios o ventas. Causas técnicas: cuando se produzcan cambios en los medios o instrumentos de producción. Causas organizativas: cuando se produzcan cambios en los métodos de trabajo u organización y Causas productivas: cambios en la demanda de productos o servicios que preste la empresa.

Cuando cualquiera de las anteriores circunstancias esté relacionada con el COVID-19, el Real Decreto-Ley 8/2020 adopta determinadas especialidades únicamente en cuanto al procedimiento a seguir y más en concreto en cuanto a la formación de la comisión representativa de los trabajadores y que en este tipo de ERTE (a diferencia del anterior) es obligatoria así como en los plazos previstos para su constitución y el periodo de consultas.

Se trata de un procedimiento mucho más complejo que en los casos de fuerza de mayor y que salvo las especialidades anteriormente recogidas se regula en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

- ¿qué ocurre con las **cotizaciones** a cuyo pago viene obligada la empresa y en qué me afecta como trabajador?

Según lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 8/2020 y únicamente para los ERTEs derivados de fuerza mayor la empresa queda exonerada (por completo o en determinado porcentaje según proceda) del pago de las cotizaciones a las que viene obligado durante el periodo de suspensión o reducción.

Lo anterior en ningún caso te afecta como trabajador y dichos periodos se tendrán como efectivamente cotizados a todos los efectos.

- ¿a qué tengo derecho si mi empresa a iniciado un ERTE?

Si tu empresa ha iniciado un ERTE de cualquiera de los dos tipos anteriormente explicados y ha procedido en consecuencia, a suspender tu contrato de trabajo o reducir tu jornada laboral, se te reconocer el derecho a la prestación contributiva por desempleo.

Además, según las medidas recogidas en el Decreto-Ley 8/2020 y por las que se modifica la regulación existente al respecto:

- se te reconocerá dicho derecho aunque carezcas del periodo de ocupación cotizada mínimo necesaria para ello.
- no computará el tiempo en que se perciba dicha prestación a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.
- la base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o inferior si llevaras menos tiempo trabajando para la empresa que adopte las medidas.
- la duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del periodo de suspensión o reducción.

La solicitud, la tramitación y la resolución de la prestación se efectúan del mismo modo que con anterioridad a la actual situación de emergencia sanitaria: <http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/afectadoERE.html>

Únicamente se prevé como especialidad y como consecuencia de las medidas extraordinarias adoptadas en la actualidad relativas a la limitación de movilidad y al funcionamiento de los servicios públicos; que, en caso de que la solicitudes se efectúen fuera del plazo legalmente establecido (15 días naturales), no supondrá una reducción en la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Estas medidas extraordinarias en el ámbito laboral están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de SEIS MESES desde la fecha de reanudación de la actividad.