

# ERTES - TRABAJADORES

## 1

### ¿QUÉ ES UN ERTE?

El **Expediente de Regulación Temporal de Empleo** es un mecanismo habilitado para las empresas o empresarios que puede consistir en la suspensión de contratos o en la reducción de la jornada de trabajo. Para que puedan hacer uso de este mecanismo debe de concurrir alguna de las causas extraordinarias que el art. 47 de la Ley del Estatuto del Trabajador establece:

- Causas económicas
- Causas técnicas, organizativas o de producción
- Causas de fuerza mayor

Es importante aclarar el significado de la suspensión del contrato, puesto que la consecuencia inmediata que tiene es que los trabajadores no tengan la obligación de trabajar y el empresario o empleador la de pagar a sus empleados.

Asimismo, **un ERTE no es un despido**. El contrato de trabajo seguirá en vigor y de esta forma una vez transcurrido el tiempo indicado en el ERTE se reestablecerán automáticamente las obligaciones que quedaron temporalmente suspendidas. Además, durante el periodo de aplicación temporal del ERTE, los trabajadores podrán acceder a la prestación de desempleo (cobrar el paro) que tengan derecho en función de la parte de la jornada reducida o suspendida sin haber perdido el puesto de trabajo.

## 2

### ERTE EN CONDICIONES NORMALES

Habitualmente el ERTE se configura de acuerdo con lo que dice la Ley del Estatuto del Trabajador. Por lo que vamos a proceder a explicar en qué consiste concretamente cada una de las causas que habilitan el uso de este mecanismo. De todas formas, la causa que a día de hoy nos interesa entender bien es la de fuerza mayor, ya que ésta es la causa por la cual la mayoría de los negocios se están viendo afectados a raíz del COVID-19.

- **Causas económicas:** cuando los resultados económicos de la empresa sean negativos. Es decir, cuando una empresa obtenga pérdidas o éstas hayan sido previstas de cara al futuro inmediato, o cuando haya habido una disminución persistente en los niveles de ingreso o venta habituales. Para poder apreciar esta última situación, en los dos últimos trimestres el nivel de ingresos o ventas ha tenido que ser inferior al nivel correspondiente de los mismos trimestres del año anterior.

- **Causas técnicas, organizativas o de producción:**

- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

- **Causas de fuerza mayor:** cuando la causa sea generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles o externos al círculo de la empresa que imposibilite temporalmente la actividad laboral por falta de control ante estos agentes externos. Claro ejemplo sería **la situación generada por el COVID-19**, las catástrofes naturales, etc.



## 3

## ERTE EN CONDICIONES DE FUERZA MAYOR SEGÚN EL REAL DECRETO

A raíz de la situación de emergencia global sanitaria en la que nos encontramos, como sabréis, el Gobierno ha decidido flexibilizar el mecanismo del ERTE para evitar despidos colectivos en aquellas empresas que hayan perdido la actividad. De esta forma, el **Real Decreto-ley 8/2020** establece un número de situaciones que automáticamente tendrán la consideración de provenientes de una causa de fuerza mayor, siempre y cuando el interesado lo acredite debidamente.

Además el ERTE bajo las circunstancias descritas en el Real Decreto-ley tiene beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores ya que:

- Aunque la empresa no pague las cotizaciones sociales durante el ERTE, dicho periodo tendrá la consideración de efectivamente cotizado a todos los efectos, salvaguardando la el cómputo de cotizaciones del trabajador.
- A pesar de que alguno de los trabajadores afectados no hubiera cotizado el mínimo exigido por ley para poder acceder a las prestaciones de desempleo, el Real Decreto Ley 8/2020, le reconoce bajo estas circunstancias del COVID-19, la prestación de desempleo por ERTE.
- El periodo durante el cual los trabajadores afectados por el Expediente perciban las prestaciones por desempleo no computarán a los a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

## 4

## ¿QUÉ PASA SI MI EMPRESA ME DESPIDE?

Lo primero de todo, es aclarar que el RD del 28 de marzo ha establecido medidas extraordinarias para la protección del empleo. Así, La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan los ERTEs por razón del COVID-19, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. De tal manera que si te despiden, el despido será improcedente o nulo (todavía tienen que aclarar a cuál de las dos calificaciones se acudirá).

Si el despido fuera calificado como improcedente se tendrá que proceder a la indemnización del empleado por 33 días de salario por año trabajado, y en caso de calificarlo como nulo, el trabajador se reincorporará a su puesto después de la decisión del juez.

Otra situaciones que puede llevar a cabo tu empresa sin aludir al ERTE:

- 1) **SUSPENDER EL CONTRATO DURANTE EL PERÍODO DE PRUEBA:** la empresa tendrá derecho a despedirte aludiendo a razones ajenas al COVID-19 ya que si no tendrá que proceder a la indemnización por improcedencia.
- 2) **DESPIDO DE UN CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO SIN DURACIÓN DETERMINADA:** nos encontramos ante un trabajador que tiene un contrato con la modalidad de obra y servicio, esto es que no tiene un contrato indefinido sino que la contratación atiende a un proyecto puntual que no depende de la actividad principal de la empresa, y que además no tiene definida una fecha de fin, se puede finalizar el contrato por obra y servicio siempre y cuando no se alega como causa el COVID-19.

## 4

3) **DESPIDO DE UN CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO CON DURACIÓN DETERMINADA:** si tienes un contrato como el del apartado anterior pero con fecha límite y la empresa te despide, tendrás derecho a la indemnización dependiendo la cuantía en si la causa alegada es el COVID-19 u otra.

4) **DESPIDO DE UN EVENTUAL:** al igual del resto de contratos, habrá indemnización si el despido fuera improcedente al ser la causa el COVID-19, ya que no será justificada como causa de extinción de contrato o despido.

5) **DESPIDO DE UN INDEFINIDO:** si el despido fuera calificado como improcedente se tendrá que proceder a la indemnización del empleado por 33 días de salario por año trabajado (causa COVID-19), y en caso de calificarlo como nulo, el trabajador se reincorporará a su puesto después de la decisión del juez.

6) **TRABAJADORES CON CONTRATO DE FORMACIÓN:** el RD establece que se interrumpirá el cómputo de la duración de los contratos que no pueden alcanzar el objeto para el que fueron suscritos, hasta que sea posible el inicio de la actividad.

## 5

## ¿QUÉ PASA SI MI EMPRESA ME DESPIDE POR FUERZA MAYOR?

Si tu empresa te comunica que te va a hacer un ERTE, lo primero de todo tendrás que ver si te afecta (no tiene porqué afectar a la toda la plantilla) y en qué va a consistir el ERTE: **en una reducción de jornada o en una suspensión temporal de empleo.**

Si el ERTE te afectara, en ambas circunstancias la empresa tiene la obligación de tramitar la prestación de desempleo a la que tengas derecho en función de la parte de la jornada reducida o suspendida. Por lo que tú pasarás a cobrar el desempleo. La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

Es **importante recordar** que a pesar de que en el momento de la entrada en vigor del ERTE no hubieras cotizado lo suficiente como para cobrar la prestación por desempleo, e RD ha decidido que si el ERTE es por causa de fuerza mayor del COVID-19, sí tendrás derecho a la prestación y además seguirás cotizando.

El **Real Decreto-ley 9/2020** establece que en el caso de que tu contrato sea temporal, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, el ERTE supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

Además, si se trata de suspensión temporal del contrato de trabajo, evidentemente no tendrás que trabajar, ni siquiera desde casa. Si se tratase de la reducción de jornada, queda prohibido realizar horas extra salvo circunstancias excepcionales que así lo pudieran pedir. Sin embargo, creemos que lo más importante es recordar que un ERTE no es un despido.

El contrato de trabajo seguirá en vigor y de esta forma una vez transcurrido el tiempo indicado en el ERTE **se reestablecerán automáticamente las obligaciones que quedaron temporalmente suspendidas.**

## 6

## ¿A QUÉ TENGO DERECHO SI MI EMPRESA ME DESPIDE CON UN ERTE POR FUERZA MAYOR?

Por un lado, tal y como hemos indicado anteriormente, un ERTE no es un despido y la finalidad que tiene el ERTE es no tener que despedir a los empleados, de manera que al no haber despido no nacerá el derecho a una indemnización del empleado.

De todas formas recordamos que **también tendrás derecho a impugnar la decisión del ERTE de la empresa ante la jurisdicción social**. Podrás alegar que la causa no está justificada, que no se está cumpliendo con el estipulado en el ERTE o en la ley reguladora, como podría ser el hecho de que la empresa no tramitara la solicitud de la prestación de desempleo o no hubiera cumplido el procedimiento que la ley establece para tramitación del ERTE, o el propio despido.

## 7

## ¿CÓMO SOLICITAR EL DESEMPLEO CON UN ERTE POR FUERZA MAYOR?

La empresa será la encargada de solicitar la prestación de desempleo de cada uno de sus trabajadores afectado por el ERTE, de manera colectiva. De esta forma, tendrá que descargar él [la plantilla EXCEL](#) y cumplimentarla. La misma plantilla tiene instrucciones que facilitan aclaraciones para las dudas que puedan surgir. Dentro del formulario nos encontraremos con dos pestañas. La primera se encontrarán las instrucciones para poder cumplimentar la solicitud. En la segunda pestaña deberemos de rellenar los datos relativos al trabajador: nombre, apellidos, dni y otros datos personales.

Se debe de rellenar una por cada centro de trabajo afectado, teniendo que incluir a los trabajadores que se encuentren en activo, no deberemos de incluir por ejemplo, empleados que se encuentre en las siguientes situaciones: embarazadas, maternidad, paternidad, bajas por IT o excedencias.

De esta forma tal y como el Real Decreto-ley establece, la solicitud de cada centro de trabajo tendrá que contener la siguiente información:

- a)** Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- b)** Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- c)** Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d)** Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
- e)** En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- f)** A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.
- g)** La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

## 8

## ¿CÓMO SOLICITAR EL DESEMPLEO CON CUALQUIERA DE LAS OTRAS OPCIONES?

1) **Inscribirte como demandante de empleo.** Este trámite hay que tramitarlo en las oficinas de servicio público de la Comunidad Autónoma en la que estés empadronado. Por ello, tendrás que ver si tu Comunidad Autónoma ha habilitado la manera de hacerlo online. Así, podrás registrarte en el SEPE. Dejamos aquí los links de algunas CCAA en los que sí que lo han habilitado:

- [Comunidad de Madrid](#)

2) **Una vez registrado en el SEPE tendrás que solicitar la prestación contributiva en la SEDE online.** En circunstancias habituales hay un plazo de quince días para solicitarlo, pero el Gobierno ha acordado que los plazos no van a correr. Por lo que a pesar de pedirlo pasados los 15 días, se te reconocerá la prestación sin restarles ningún día de pago.

3) En la SEDE online tendrás que pinchar en '**Personas**' > '**Prestaciones**' > '**Herramientas e Impresos**' > '**Impresos**' > '**Prestación contributiva por desempleo**' donde encontrarás un [formulario a cumplimentar](#).

4) Una vez cumplimentado el formulario tendrás que **acceder con tu usuario y contraseña y adjuntar la siguiente documentación en la solicitud:** formulario cumplimentado, DNI, libro de familia, certificado de la empresa en la que hayas trabajado durante los últimos seis meses firmado. Podría ser que la entidad gestora que se encarga de las prestaciones contributivas te pidiera un poco más tarde también la última declaración de la renta.

## 9

## ¿CÓMO CALCULAR CUÁNTO PARO TENGO?

Para poder cobrar el paro es necesario tener cotizados al menos 360 días en los 6 años anteriores a la situación de desempleo. Para un cálculo exhaustivo puedes acceder a este link del SEPE, donde introduciendo todos tus datos te dará el resultado final.

La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

Es importante recordar que a pesar de que en el momento de la entrada en vigor del ERTE no hubieras cotizado lo suficiente como para cobrar la prestación por desempleo, el RD ha establecido que si el ERTE es por causa de fuerza mayor del COVID-19, sí tendrás derecho a la prestación y además seguirás cotizando. En este caso la prestación se calculará de la siguiente manera: **70% de la base de cotización de los últimos meses cotizados.**

DOCUMENTOS ANEXOS

## SI NECESITAS AYUDA O TIENES DUDAS DURANTE EL PROCESO:

- **E-mail:** [laboral@beatcovid.es](mailto:laboral@beatcovid.es)
- **Chat:** <https://direct.lc.chat/10236967/10>