

NUEVA REGULACIÓN DE LOS ERTES POR LA CRISIS DERIVADA DEL COVID-19

*El Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, cuyo texto se remitió por ANLAC en el día de ayer, incluye un regulación específica de los **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)**. Para facilitar esta información a sus asociados y al sector en general ANLAC ha elaborado esta breve nota que pretende aportar información sobre el contenido de esta nueva regulación, que entendemos de interés para todos.*

Como cuestión previa, debe tenerse en cuenta que las empresas que se acojan a estos ERTE, en las condiciones que figuran a continuación, deberán comprometerse a mantener el empleo durante 6 meses, tras la fecha de reanudación de la actividad. A continuación se exponen los diferentes tipos de ERTE.

ERTE por causa de fuerza mayor:

*Se agilizan los plazos para celebrar la suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor, reduciéndose a 5 días. Las empresas cuya actividad se haya visto gravemente afectada por el COVID-19, **podrán suspender los contratos o reducir la jornada, y estas circunstancias serán consideradas causas de fuerza mayor**. La reducción de jornada podrá ser de entre el 10 y 70%, de acuerdo al artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Mientras se aplique la reducción, no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo fuerza mayor. Durante la suspensión o reducción, la empresa promoverá acciones formativas vinculadas a la actividad para potenciar la empleabilidad de los trabajadores.*

*Las Pymes que opten por esta modalidad de ERTE, estarán **exentas de abonar la aportación empresarial a la Seguridad Social** y demás contingencias durante dicho periodo, previa solicitud identificando a los trabajadores. (Si la empresa tiene más de 50 trabajadores, se aplicaría un 75% de exoneración en esas cuantías). Los periodos exentos de cotización para la empresa contarán a efectos de cotización para los trabajadores.*

El procedimiento a aplicar será el siguiente:

- *La empresa remitirá a la Autoridad Laboral competente un informe relativo a la vinculación de su situación con las medidas adoptadas por el Gobierno, acompañado de documentación que lo acredite. Y comunicará su solicitud a los trabajadores o sus representantes.*

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá un informe para constatar la fuerza mayor antes de 5 días.
- La Resolución de la Autoridad Laboral será expedida en el plazo de 5 días desde la solicitud y tendrá efectos desde la fecha del hecho causante de fuerza mayor.

ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción:

Concurren estas causas, conforme a lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores se dan estas causas en los siguientes supuestos:

- a. Causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- b. Causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- c. Causas 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.
- d. Causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Si la empresa decide realizar un ERTE, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, derivadas del COVID-19, el procedimiento deberá seguir las siguientes directrices:

- Si no existe representante legal de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. De no existir comisión representativa, estará compuesta por 3 trabajadores de la empresa.
- La comisión se constituirá en el plazo de 5 días.
- El periodo de consultas con la comisión durará como máximo 7 días.

- El informe de la Inspección de Trabajo, se emitirá como máximo en 7 días. Este nuevo procedimiento reduce los plazos a 7 días (normalmente eran varias semanas).

Medidas para la protección del desempleo para los trabajadores afectados por los ERTE:

Todos los trabajadores afectados por las suspensiones de contrato o reducciones de jornada anteriores, se beneficiarán de las siguientes medidas:

- **Acceso a una prestación contributiva por desempleo, aunque no cumplan con el periodo de cotización mínimo necesario.**
- **El tiempo que dure esta prestación no computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción de prestaciones.**
- **Serán aplicables a todos los trabajadores afectados (y socios de sociedades laborales y cooperativas), aunque tuvieran suspendido el derecho a prestación o no hubiesen cotizado el mínimo.**
- **La base reguladora de la prestación será el resultado de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados en la empresa.**
- **Las prestaciones por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, cuyo contrato se haya suspendido por el COVID-19, se reanudarán durante un máximo de 90 días, si vuelven a estar desempleados.**
- **Durante el periodo del estado de alerta, no se tendrá en cuenta si se presentan fuera de plazo solicitudes de alta o reanudación del subsidio por desempleo, ni implicará reducción de la prestación.**