
BREVE GUIA SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO CAUSADOS POR EL COVID-19

El RD-Ley 8/2020 dedica un capítulo íntegro de medidas para evitar despidos. Estas medidas excepcionales durante la afectación por el coronavirus se resumen en facilitar las suspensiones temporales de contrato o aplicar reducciones de jornada para el mantenimiento del empleo, y bonificar a las empresas que adopten estas medidas, en lugar de llevar a cabo despidos individuales o colectivos.

Todas estas medidas estarán **vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria** derivada del Covid-19. Se establece, por tanto, un período de vigencia distinto al plazo de un mes desde la entrada en vigor del RD-Ley que se establece en la Disposición Final Décima para el resto de las medidas reguladas en el RD-Ley.

Además, las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el RD-Ley 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.

- **ERTE por causa de fuerza mayor, ¿cuándo puede presentarlo una empresa?**
- Cuando su causa directa de pérdida de actividad sea consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma. Puede implicar 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. También por situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria.
- Deben estar debidamente acreditados.
- Se considerarán provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del art. 47 ET.

- **¿Cómo se regula el procedimiento del ERTE por causa de fuerza mayor en el RD-Ley?**

Se aplicará el procedimiento recogido en la normativa que regula estos expedientes con las siguientes especialidades:

- El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañando un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.
- La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

- **¿Cómo y en qué plazo se resuelve la solicitud del ERTE?**

A diferencia de los ERTE por otras causas, el de fuerza mayor debe ser aprobado por la Autoridad Laboral, que dictará su resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Autoridad Laboral se limitará a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa.

- **¿Quién aplica la medida?**

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

En el caso de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el régimen de Seguridad Social, se aplicará el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados anteriores.

- **¿Cuándo puede presentarse un ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción**

Este tipo de ERTE, el más común en un escenario habitual, también está recogido en las medidas excepcionales del nuevo RD-Ley. Puede presentarse cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con la crisis sanitaria provocada por el Covid-19

- **¿Cómo se regula el procedimiento del ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción según el RD-Ley?**

Se aplicará el procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes. El RD-Ley introduce algunas modificaciones en este tipo de ERTE y reduce los plazos para agilizar el procedimiento:

- En caso de no existir Representación Legal de los Trabajadores, la comisión negociadora para el periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos.
- Las decisiones se tomarán por las mayorías representativas correspondientes.
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41 del ET
- **Plazo de constitución:** 5 días improrrogables.
- **Período de consultas:** no deberá exceder del plazo máximo de siete días.
- La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la Autoridad Laboral y se llevará a cabo en el plazo improrrogable de siete días.
- En el caso de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el régimen de Seguridad Social, se aplicará el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados anteriores.

- **¿Qué ventajas tienen las empresas que lleven a cabo estas medidas?**

Las empresas que presentes Expedientes de Regulación Temporal de Empleo o reducción de jornada estarán exoneradas del abono del 100% de la cotización para las empresas de menos de 50 trabajadores y del 75%, para las que más de 50.

- **¿Qué mejora el RD-Ley en relación al desempleo por causa de ERTE?**

Se reconoce el **derecho a la prestación contributiva por desempleo** a las personas trabajadoras afectadas, **aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo** necesario para ello.

No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

- **¿Cómo afecta a los fijos discontinuos?**

Las prestaciones por desempleo percibidas por estos trabajadores que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del Covid-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.