



Recordamos que las medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. El RD Ley 15/2020, de 21 de abril, proroga durante dos meses más el carácter preferente del trabajo a distancia.

1. ¿QUÉ ES UN ERTE?

Es un expediente de regulación de empleo temporal, es decir, una suspensión temporal de los contratos.

2. ERTE POR FUERZA MAYOR

Las empresas afectadas por la crisis de la COVID-19 podrán solicitar un ERTE de carácter urgente por causa de fuerza mayor, ante el cierre obligado de los centros de trabajo, la cancelación de actividades, restricciones a la movilidad de las personas o mercancías, aislamiento por contagio, carencia de suministros, entre otros.

3. EXCEPCIONES

1. El RD 463/2020, se refiere a la suspensión de la apertura al público. Así pues, no estarán afectadas por fuerza mayor todas aquellas tareas o trabajos que se puedan seguir realizando aunque la actividad esté cerrada al público, como por ejemplo los restauradores de museos.
2. Las actividades de hostelería y restauración están suspendidas, pero se permite poder prestar el servicio de entrega a domicilio; así pues, el personal dedicado a este servicio tampoco estaría afectado por la fuerza mayor.
3. Ninguno de estos supuestos puede suponer causa de fuerza mayor:
 - a. Cuando se paralice la actividad por riesgo grave o inminente.
 - b. Cuando la empresa alega fuerza mayor porque no puede cumplir el requerimiento de proveer los EPI necesarios a trabajadores y trabajadoras.
 - c. Cuando hay un cierre de las instalaciones por incumplimiento de las recomendaciones sanitarias.

4. ERTE POR FUERZA MAYOR PARCIAL

Se ha modificado la regulación de ERTEs por fuerza mayor. Se ha incorporado el concepto de *fuerza mayor parcial* en el caso de las empresas dedicadas a actividades esenciales.

La fuerza mayor de una actividad esencial puede tener carácter parcial y no extenderse, por lo tanto, a toda la plantilla de una empresa, sino únicamente a aquella parte de la actividad no afectada por las condiciones de mantenimiento de la actividad.

5. PROCEDIMIENTO

Remisión por parte de la empresa a la autoridad laboral competente, del informe relativo a la vinculación de la medida propuesta.

La autoridad laboral deberá resolver en el plazo de 5 días. En estos días, la inspección de trabajo podrá emitir o no el informe que, en todo caso, tendrá carácter potestativo por la autoridad laboral.

Si la autoridad laboral no emite una resolución en el plazo de 5 días, opera el silencio administrativo y, por lo tanto, el ERTE queda automáticamente autorizado.

6. ¿DESDE CUANDO Y HASTA CUANDO TIENEN VIGENCIA LAS CAUSAS DE FUERZA MAYOR DECRETADAS?

Los efectos de la suspensión de contrato o reducción de jornada se entienden producidos, con efectos retroactivos, desde la fecha del hecho causante; es decir, desde el 14 de marzo y hasta que persistan las circunstancias graves y extraordinarias que han generado la fuerza mayor.

La duración máxima de este tipo de ERTE será la del estado de alarma decretado y sus posibles prórrogas.



7. ¿CÓMO NOS AFECTA EL ERTE?

Los trabajadores afectados por el ERTE pasan a cobrar la prestación por desempleo los días de duración del expediente. La percepción es del 70% de la base reguladora, existiendo mejoras de estas cuantías en caso de tener hijos menores a su cargo.

Durante 6 meses se cobra el 70% de la base reguladora. A partir del sexto mes se cobra el 50%.

Existen tres tramos máximos de pagos en la seguridad social:

- Trabajadores/as con 2 o más hijos, 1.411, 83 euros brutos
- Trabajadores/as con 1 solo hijo, 1.254,96 euros brutos
- Trabajadores/as sin hijos, 1.098,09 euros brutos

8. ¿QUÉ EFECTOS TIENE SOBRE LAS COTIZACIONES?

Ningún efecto. Durante la duración del ERTE por fuerza mayor, se mantiene la consideración de dicho período como efectivamente cotizado con carácter general.

9. ¿QUIÉN TIENE DERECHO A RECIBIR LA PRESTACIÓN?

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados, aunque no tuvieran el período mínimo de cotización requerido que, recordemos, es de 12 meses cotizados en los últimos 6 años.

10. ¿CONSUMO PARO CON ESTA SUSPENSIÓN?

No se consumirá paro, se pone en marcha el contador a cero. Así, los períodos de desempleo consumidos durante esta suspensión no perjudicarán el reconocimiento de futuras prestaciones por desempleo.

11. ¿CÓMO ME AFECTA SI SOY TRABAJADOR/A FIJO DISCONTINUO?

El RD Ley 15/2020, de 21 de abril, regula una mayor protección para trabajadores y trabajadoras que tienen un contrato fijo discontinuo y los que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en determinadas fechas, de forma que podrán incorporarse a los ERTEs o percibir una prestación incluso cuando hayan agotado el paro.

El precepto normativo intenta dar diversas soluciones protectoras a las variadas situaciones en las que se puede encontrar un trabajador o trabajadora fijo discontinuo. A continuación os las detallamos:

1. Si la empresa ha hecho un ERTE vinculado a la COVID-19: No se exigirán cotizaciones previas por el derecho a la prestación de desempleo (no se exigirá un período de carencia) y no se consumirá paro, ya que se pondrá en marcha el denominado «contador a cero».
2. Si se paraliza el trabajo por la crisis sanitaria, en un momento que habría sido de actividad normal: los trabajadores y trabajadoras en esta situación tendrán derecho a una prestación de desempleo no contributiva si han generado el derecho a ella, y la próxima vez que se vuelvan a quedar en el paro podrán volver a recibir la prestación ampliada hasta 90 días, que se considerarán no consumidos. Por lo tanto, en esta situación se cambia el «contador a cero» por los 90 días.
3. Si no se incorporan al trabajo en la fecha prevista; en este caso, se prevén dos situaciones:
 - a. Si se cobra la prestación o subsidio por desempleo: se continuará recibiendo la prestación o subsidio.
 - b. Si no se estaba cobrando la prestación o subsidio por desempleo, pero se tenía el período cotizado para una nueva prestación contributiva: en este caso, se obtendrá la prestación de desempleo y solamente será necesaria la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación por el reconocimiento del derecho.
 - c. En ambos casos, la próxima vez que estas personas se queden en el paro, podrán volver a recibir la prestación ampliada hasta 90 días, que se considerarán no consumidos.
4. Si no hay incorporación a la actividad o esta se ha visto interrumpida por motivo de la COVID-19, y no se tiene período cotizado para la prestación contributiva o bien se ha agotado la prestación del paro antes de la incorporación y no se ha cotizado suficiente para generar una nueva prestación: se cobrará hasta 90 días de



prestación contributiva y solamente será necesaria la certificación empresarial de la imposibilidad de reincorporación por el reconocimiento del derecho.

12. SI TRABAJO PARA UNA EMPRESA SUBCONTRATADA, ¿PUEDEN APLICARME UN ERTE DE FUERZA MAYOR?

Si la empresa principal de la empresa subcontratada está afectada por un ERTE de fuerza mayor, la causa de esta fuerza mayor se extendería a la contrata y, por lo tanto, la empresa subcontratada también podría aplicar un ERTE de fuerza mayor. Sería el caso, por ejemplo, de las contratas de un comedor escolar o del transporte escolar.

Si, en cambio, la empresa principal continúa llevando a cabo su actividad normal o ha planteado un ERTE pero no de fuerza mayor, la empresa subcontratada no está afectada por fuerza mayor.

13. EN UN ERTE, ¿NO HAY INDEMNIZACIÓN?

No hay indemnización, ya que no finalizas tu relación con la empresa. Recibes únicamente el salario o la parte proporcional del mes trabajado y la liquidación o disfrute de las vacaciones pendientes de disfrutar generadas hasta el inicio del ERTE.

14. ¿CÓMO SE SOLICITA LA PRESTACIÓN?

La empresa es quien tramita la prestación con el SEPE, por lo tanto, las personas afectadas por un ERTE por causas económicas, organizativas y de producción no tienen que pedir cita previa ni con el SEPE ni con el SOC: solo deben facilitar la documentación necesaria a la empresa si esta la pide.

Para cobrar la prestación:

- Si la persona afectada no ha estado nunca inscrita como demandante de trabajo, deberá hacerlo. Para ello, hay dos opciones:
 - Formulario en línea: www.bit.ly/formularisoc
 - Por teléfono: encontraréis el teléfono de vuestra oficina de trabajo en el siguiente enlace: www.bit.ly/cercadoroficines
- Si la persona afectada ya ha sido apuntada como demandante de trabajo, no deberá hacer nada más.

https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/00_inici/Imatges/Infografia_-_Demanda_ocupacio_-_formulari_25_03_2020.pdf

15. COMUNICACIÓN DE LAS EMPRESAS A LOS TRABAJADORES/AS

Las empresas comunicarán a todos sus trabajadores/as por escrito la orden de no asistir a su puesto de trabajo e informar del trámite del ERTE por causa de fuerza mayor.

16. ¿CÓMO AFECTA EL ERTE A MIS CONDICIONES LABORALES?

Al finalizar el ERTE, los trabajadores/as se incorporarán a su trabajo con todos sus derechos y condiciones salariales, de jornada, antigüedad, etc., que tuviesen antes de iniciarse el mismo.

En caso de despido posterior, el período de ERTE computaría a efectos de indemnización.

17. ¿Y LOS TRABAJADORES/AS CON CONTRATOS EVENTUALES?

También pasan al ERTE, con la salvedad de que cuando llegue la fecha que tenía de finalización del contrato, el trabajador/a causará baja en la empresa y seguirá cobrando del SEPE.



Información sobre el ERTE de fuerza mayor

Elaborado por Unió General de Treballadors de Catalunya. www.ugt.cat Actualizado a 27 de abril de 2020



18. ¿Y SI ESTOY DE BAJA POR IT?

Mientras tengan una baja por IT el ERTE no les afecta; una vez que les den de alta automáticamente pasarían al desempleo y tendrían que arreglar su documentación también a través de la página del SEPE (www.sepe.es/HomeSepe).

19. ¿Y SI ESTOY DE EXCEDENCIA?

Si se terminase una excedencia en medio de un ERTE pasaría exactamente lo mismo que en IT, la persona debería incorporarse a su puesto de trabajo, y en aquellos convenios donde se reconozca la incorporación inmediata de estas excedencias, pasaría también a la situación de desempleo.

20. ¿Y SI ESTOY CUBRIENDO UNA EXCEDENCIA?

Los trabajadores que estén contratados por sustitución de una excedencia o contrato de interinidad entrarían en el ERTE mientras no termine el motivo de sustitución; si no fuera así, se consideraría despido improcedente.

Final del documento. Imágenes: Imatges: www.iconfinder.com (CC BY-SA 3.0)