

ERTEs

Antes de entrar en materia, lo lógico es tener una perspectiva general de lo que es un ERTE y sobre todo, por causa de fuerza mayor.

Cabe destacar que, debido al gran número de apertura de Expedientes de este tipo, la administración, por no tener efectivos suficientes, deja en el silencio administrativo más tiempo del que por ley está marcado para la resolución de los mismos. Esta situación, no deja el ERTE en suspenso hasta que se resuelva, sino que las prestaciones que han de cobrar los afectados siguen adelante, al igual que la tramitación de los expedientes. Una vez “llegue el turno” a la resolución de cada empresa, se dará o no por bueno y se aplicaría, en caso de ser necesario, el régimen sancionador y reintegro de las prestaciones indebidas recogido en el Real Decreto del sábado 28 de marzo.

¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor COVID - 19?

En los supuestos en que se decida por la empresa la puesta en marcha de suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma que deriven en cierre de actividad, restricción del transporte, falta de suministro o situaciones urgentes y extraordinarias al contagio de plantilla que impidan llevar a cabo el desarrollo de la actividad, que impliquen suspensión o cancelación de actividades tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor.

¿Qué trabajadores o trabajadoras pueden resultar afectados por este ERTE de fuerza mayor excepcional?

Únicamente las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor. De precisar suspensión o reducción de jornada para toda la plantilla, la empresa deberá tramitar, además un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no por fuerza mayor, siguiendo el procedimiento ordinario establecido en el ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, con las peculiaridades incorporadas en el RD-Ley 8/2020 en el caso de que este ERTE por causa económica esté vinculado al COVID-19.

¿Cuál es el procedimiento?

1. Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente (que será la determinada por el art. 25 del RD 1483/2012), a la que ha de acompañarse el 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, debiendo 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.
2. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
3. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que es potestativo para la autoridad laboral (frente al carácter preceptivo que está establecido actualmente) y, de solicitarse se evaluará en el plazo improrrogable de cinco días.
4. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud (en vez de los 7 días establecidos con carácter general) y deberá limitarse a constatar la existencia.
5. Recibida la resolución, la decisión de suspender o reducir la jornada de trabajo corresponde a la empresa. El RD-Ley no dice nada sobre el traslado de dicha decisión a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral, debiendo entenderse que dicho traslado es preciso.

6. La aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada adoptadas por la empresa surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
7. Los trabajadores pueden impugnar la decisión de la empresa.

Tipos de ERTE

- **ERTE de SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** se suspenden el contrato de trabajo, sin tener que prestar servicios para la empresa durante el tiempo de duración del mismo. No se percibe salario y se percibe la prestación por desempleo.
- **ERTE de REDUCCIÓN DE JORNADA:** se reduce entre un 10 y un 70 % la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Se percibe prestación por desempleo por la parte de la jornada reducida.

¿Puede la empresa hacer un ERTE parcial, es decir que afecte sólo a una parte de la plantilla?

Si, la empresa puede decidir solicitar un ERTE solo para una parte de su plantilla, un ejemplo claro es Telepizza, al permitir el estado de alarma el reparto domiciliario, la empresa puede hacer un ERTE parcial que afecte a parte del personal que atendía en tiempo y continúe la prestación de servicios para los que están en cocina y repartidores

¿En qué situación quedan las trabajadoras y trabajadores?

En este supuesto de suspensión de contrato por razones de fuerza mayor, el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo. El SEPE puede autorizar que el tiempo en el que se perciban las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos, se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores/as que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

¿Qué pasa después del ERTE? ¿Me pueden despedir?

Cuando se reinicia la actividad laboral con la misma plantilla, se reinicia tu trabajo y el de todas tus compañeras y compañeros. Y NO, no te pueden despedir.

Otra cosa importante a tener en cuenta, es que los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores (RLT), están velando y velarán por que se cumplan las especificaciones en relación a estas medidas tomadas excepcionalmente, que les podrás consultar cualquier duda que tengas sobre ellas.

TRÁMITES EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)

Desde que se decretó el estado de alarma las oficinas de empleo permanecen cerradas, no obstante, el SEPE ha establecido una serie de medidas extraordinarias para que se puedan realizar todos los trámites sin necesidad de desplazarse físicamente a sus oficinas.

Cómo renovar la demanda de empleo

Mientras se encuentre vigente el estado de alarma su demanda permanecerá de alta sin necesidad de renovarla. El SEPE va a realizar este trámite de manera automática y remitirá por correo electrónico preferentemente (o postal en su caso) al demandante dicha renovación.

Cómo inscribirse como demandante de empleo

La inscripción como demandante de empleo se realizará de manera telemática a través de la web de la Comunidad de Madrid si se dispone de DNI electrónico o certificado digital.

No obstante, se va a inscribir de oficio a los demandantes que obtengan cita previa en el SEPE para solicitar la prestación por desempleo.

En caso de no disponer de las competencias digitales o no disponer de los recursos tecnológicos para ello, se puede remitir una solicitud de inscripción al correo electrónico institucional de la oficina de empleo a la que esté inscrito el demandante de empleo.

En el caso de menores de 30, se solicitará la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de oficio por las Oficinas de Empleo

La Comunidad de Madrid ha habilitado una página web para agilizar los trámites del cobro del desempleo, tanto para trabajadores afectados por el ERTE, como para los que han sido despedidos.

<https://www.comunidad.madrid/tramites-rapidos-desempleo/>

¿Cómo he de apuntarme al paro si me he visto afectado/a por un ERTE?

El trámite se realiza de manera automática desde el SEPE y el trabajador o la trabajadora no tiene que hacer ningún trámite adicional. La empresa ha de facilitar los datos de las personas trabajadoras que están afectadas por el ERTE y el SEPE se encarga de todas las gestiones incluyendo la prestación por desempleo.

¿Tengo derecho a la prestación por desempleo si no me despiden con un ERTE?

Los y las trabajadoras despedidas tienen derecho a paro o prestación por desempleo con independencia del tipo de despido que se haya aplicado siempre y cuando cumplan con los requisitos de cotización ordinarios.