

guía nº2

ERTE

causas **objetivas:**
económicas, organizativas o técnicas

ACTUALIZADA 27 MARZO 2020



CONFEDERACIÓN
REGIONAL CENTRO



Segunda edición:

Esta guía se ha actualizado a 27 de marzo de 2020.

Primera edición:

20 de marzo 2020.

Esta guía que se ha editado incluye las disposiciones provisionales vinculadas al *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19* y estará sujeta a actualizaciones que vaya aprobando el Gobierno mientras dure el *estado de alarma*.

Guía nº2 ERTE Causas objetivas©

Edita:

Secretaría de Acción Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid de la
Confederación Nacional del Trabajo

Asesoría Jurídica
Castillo y Danés Abogados

Madrid, 27 de marzo 2020.



CONFEDERACIÓN
REGIONAL CENTRO

índice contenidos

- 4 **¿DIFERENCIAS ENTRE ERTE'S DE FUERZA MAYOR Y OBJETIVO?**
- 4 **¿QUÉ ES UN ERTE?**
- 5 **¿CÓMO ME AFECTA?**
- 6 **¿CÓMO ES EL PROCESO DE UN ERTE?**
 - 6 Trámites ante la Administración
 - 7 Comunicación de la decisión a los/as trabajadores/as afectados/as
- 7 **PREGUNTAS FRECUENTES**
 - 8 ¿Cuándo puedo solicitar el desempleo?
 - 8 ¿Genero vacaciones durante la suspensión?
 - 8 ¿Como me afecta un ERTE estando de baja laboral por incapacidad temporal, maternidad o paternidad? ¿Si la baja es posterior al inicio del ERTE?
 - 9 ¿Cuáles son los derechos de los/as trabajadores/as? ¿Cuáles serán sus ingresos mientras se mantenga el ERTE?
 - 9 ¿Si estoy en excedencia por cuidado de mi hijo o hija y mi empresa aprobó un ERTE de suspensión de la relación Laboral, qué ocurre?
 - 9 ¿Me pueden despedir estando en el ERTE?

GUÍA ERTE'S

CAUSAS OBJETIVAS

1. DIFERENCIAS ENTRE ERTE'S DE FUERZA MAYOR Y OBJETIVOS

- ERTE por causas objetivas: económicas, organizativas o técnicas: en el que la empresa realiza suspensión de relaciones laborales o disminuye la jornada de trabajo cuando se da alguna de estas circunstancias, definidas en el artículo 47 del estatuto del trabajador. Este tipo de ERTE es tratado en la guía que estas leyendo.
- ERTE por fuerza mayor: La causa de esta medida es un hecho que esta fuera del control de la empresa y que la autoridad laboral determina que es una causa de fuerza mayor. En la situación actual por la crisis del COVID-19 existen una serie de circunstancias que son consideradas *Fuerza Mayor*.

Ninguna de las dos causas permite a la empresa despedir o extinguir las relaciones laborales de las trabajadoras, estén incluidas o no en ERTE.

Consulta nuestra guía nº1 sobre *ERTE de Fuerza Mayor*:

<https://fcs-villaverde.cnt.es/>

2. ¿QUÉ ES UN ERTE?

Los expedientes de regulación temporales de empleo (ERTE)¹, que a diferencia de los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE), sus medidas son temporales. La duración de dichas medidas viene explícita en la medida, y una vez termina dicho periodo, su carácter temporal, hace que las medidas tomadas se reviertan, volviendo a ser incorporados las personas trabajadoras a sus puestos y con las mismas condiciones, antigüedad u horarios.

- Un ERTE no implica ningún despido
- Es una medida temporal, diseñada para un espacio concreto de tiempo, en el que la relación laboral se ve alterada temporalmente y en el futuro volverá a su situación normal.
- Es una Suspensión del contrato laboral² o una reducción de una

1 Ver la Disposición Adicional Segunda del [Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre](#), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

2 Se encuentra regulado en los [art. 45, 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el que se aprueba el texto refundido de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), que establece, entre otras

Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Confederación Nacional del Trabajo

mientras dure el ERTE, seguiras cotizando con la misma base de cotización

jornada de los/as trabajadores/as. Pero las medidas serán temporales. Al ser medidas temporales no se contemplan indemnizaciones.

- Si estás afectado/a por un ERTE estás en situación legal de desempleo y podrías percibir prestación contributiva.

La duración de los efectos del ERTE no podrá extenderse más allá del período que se mantenga la situación extraordinaria por *COVID-19*.

3. ¿CÓMO ME AFECTA?

Al aplicar un ERTE, los/as empleados/as pasan a una situación de desempleo y, por tanto, cobrarán la prestación por desempleo que le

corresponda, durante el tiempo estipulado. Si el ERTE es de fuerza mayor y carácter catastrófico, siendo esta causa constatada por la autoridad laboral, es posible que el *SEPE* autorice a que los periodos de desempleo cobrados no se computen a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Puede implicar:

- la disminución de la jornada para el/la trabajador/a, el cese de la actividad laboral en periodos de tiempo determinado.

El ERTE se negocia entre la empresa y sindicatos, de manera que se puede pactar que la propia empresa abone la diferencia entre el paro y el salario para que los/as trabajadores/as no reduzcan sus ingresos.

Mientras dure el ERTE, el personal asalariado seguirá cotizando con la misma base de cotización. La empresa ingresará la **cuota patronal** a la Seguridad Social y el *SEPE* cotiza parte del tiempo no trabajado.

La empresa no tiene la obligación de avisar a las personas trabajadoras de la conclusión del ERE temporal,

causas de suspensión del contrato de trabajo, las motivadas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor temporal.

GUÍA ERTE'S

CAUSAS OBJETIVAS

dado que la finalización de la medida es conocida y hay constancia documental y ya ha sido comunicada durante el inicio del proceso.

4. ¿CÓMO ES EL PROCESO DE UN ERTE?

El Expediente de Regulación temporal de Empleo (ERTE) se iniciará con la comunicación de la apertura del periodo de consultas —no podrá superar los 7 días— dirigida por la dirección de la empresa a los/as representantes legales³ de los/as trabajadores/as con el contenido:

1. La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
2. Número y clasificación profesional de las trabajadoras afectadas por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
3. Número y clasificación profesional de los/as trabajadores/as empleados/as habitualmente en el último año.

4. Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

5. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los/as trabajadores/as afectados/as por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

6. Memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados anteriormente.

Trámites ante la Administración

Con la entrega de la comunicación a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, la empresa solicitará a estos/as que emitan un informe al respecto (*Art. 64.5. a y b del E.T.*).

Simultáneamente, la empresa remitirá a la autoridad laboral copia de la comunicación de apertura del periodo de consultas y de toda la documentación descrita, y la información sobre la composición de la representación de las trabajadoras y de la comisión negociadora del ERTE.

³ Según 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*, en caso de no existir representación e formará una comisión formada por los sindicatos más representativos y más representativos del sector. Si esta comisión no se puede conformar se conformará una comisión de tres trabajadores/as de la empresa conforme el *artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores*.

Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Confederación Nacional del Trabajo

la decisión empresarial podrá ser revisada de oficio por la autoridad laboral por inexistencia de la causa alegada

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

La autoridad laboral comunicará también a la Inspección de Trabajo la finalización del periodo de consultas y le remitirá, en su caso, copia del acuerdo alcanzado y de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

La Inspección de Trabajo emitirá un informe, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, informe en el improrrogable plazo de siete días desde la notificación a la autoridad laboral y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre

las causas del ERTE, sobre si concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo en el periodo de consultas, sobre la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de las/os trabajadoras/es, y sobre los criterios utilizados para la designación de los/as trabajadores/as afectados.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral si pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los/as trabajadores/as afectados/as por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Comunicación de la decisión a los/as trabajadores/as afectados/as

La empresa notificará individualmente a los/as trabajadores/as afectados/as la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes.

5. PREGUNTAS FRECUENTES

¿Cuándo puedo solicitar el desempleo?

Tienes derecho a la prestación por desempleo cuando el ERTE suspenda el contrato o reduzca la jornada. No se exige tener cotizados 360 días para solicitar el desempleo.

GUÍA ERTE'S

CAUSAS OBJETIVAS

Percibirás la prestación desde el momento en que la empresa comunique a la autoridad laboral la solicitud del ERTE, salvo que la empresa haya fijado una fecha posterior.

No necesitas inscribirte previamente como demandante de empleo.

Mientras duren las medidas de confinamiento y cierre de las oficinas del SEPE se suspenderán los plazos de solicitud o reanudación de la prestación o el subsidio, sin exigir que se solicite en los 15 días siguientes a la aplicación del ERTE.

¿Genero vacaciones durante la suspensión?

Durante el periodo de suspensión no se generan derecho a vacaciones.

¿Tiene que darme de baja en la seguridad social durante la regulación?

Al no haberse roto la relación laboral, sino solo suspenderse o reducirse la jornada, la empresa no tiene que darte de baja en Seguridad Social.

¿Como me afecta un ERTE estando de baja laboral por incapacidad temporal, maternidad o paternidad? ¿Si la baja es posterior al inicio del ERTE?

Si te encuentras en situación de Incapacidad Temporal (*IT*) o de maternidad o paternidad, y te incluyen en un procedimiento de regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada, no le afectarán sus medidas hasta que presente el alta médica o finalice el periodo de descanso por maternidad o el permiso por paternidad. Si durante la vigencia del procedimiento de regulación de empleo, y por tanto, mientras percibe la prestación por desempleo, se iniciara:

- La situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: el Servicio Público de Empleo Estatal (*SEPE*), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (*INSS*), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo, con el consumo correspondiente de días de prestación.
- La situación de maternidad o paternidad: se le suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el *INSS*. Una vez que termine la prestación por maternidad o paternidad, se reanudará la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía

Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Confederación Nacional del Trabajo

que le correspondiera en el momento de la suspensión.

¿Cuáles son los derechos de los/as trabajadores/as? ¿Cuáles serán sus ingresos mientras se mantenga el ERTE?

Una vez aprobado el ERTE por la autoridad laboral, el acuerdo se aplicará a la plantilla o parte de ella y, pese a que el contrato se suspende de manera temporal, los/as trabajadores/as mantienen ciertos derechos.

Al aplicar un ERTE, los/as empleados/as pasan a una situación de desempleo y, por tanto, cobrarán la prestación por desempleo que le corresponda, durante el tiempo estipulado⁴. En ese sentido, hay que tener en cuenta que el «paro» es inferior que el salario, por lo que los ingresos descenderán.

¿Si estoy en excedencia por cuidado de mi hijo o hija y mi empresa aprobó un ERTE de suspensión de la relación Laboral, qué ocurre?

La excedencia por cuidado de hijo o hija es uno de los supuestos que la legislación laboral contempla como causa de suspensión del contrato de trabajo. Por lo tanto, si su empresa

lleva a cabo un procedimiento de regulación de empleo mientras usted está en excedencia, continuará en período de excedencia y la regulación de empleo le afectará cuando finalice dicho período.

¿Me pueden despedir estando en el ERTE?

Para que la empresa pueda justificar un despido objetivo después de haber realizado un ERTE, la empresa tendría que acreditar que las causas se han agravado o que existen nuevas causas ■

► **Cualquier duda o consulta ponte en contacto con el sindicato más cercano**

► **Consulta nuestra guías jurídicas y sindicales:**

nº1 ERTE´s de Fuerza Mayor

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº4 Derechos empleadas de hogar

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

⁴ El período de prestación por desempleo, no consumira la actual cotización acumulada hasta la fecha, quedando esta última paralizada/suspendida.

**ASESORÍAS
SINDICALES
ONLINE**

**AFÍLIATE
ONLINE
AL SINDICATO**

CONFEDERACIÓN REGIONAL CENTRO

SINDICATO	TELÉFONO	COMUNIDAD AUTÓNOMA	HORARIO	CORREO ELECTRÓNICO
CIUDAD REAL		Castilla - La Mancha		ciudadreal@cnt.es
GUADALAJARA	655 858 544	Castilla - La Mancha		sov@guadalajara.cnt.es
PALENCIA		Castilla - León		palencia@cnt.es
SEGOVIA		Castilla - León		segovia@cnt.es
VALLADOLID	615 576 791	Castilla - León	Ininterrumpido	asesoria@valladolid.cnt.es valladolid@cnt.es
ZAMORA	699 224 627 655 575 981	Castilla - León		zamora@cnt.es
ARANJUEZ	640 796 874	Madrid		aranjuez@cnt.es
FUENLABRADA		Madrid		fuenlabrada@cnt.es
COMARCAL SUR MADRID	662 667 745	Madrid	10-21 h	info@comarcalsur.cnt.es sindical@comarcalsur.cnt.es
MADRID	628 367 594 693 918 650	Madrid	10-22 h	sindical@madrid.cnt.es sierraoste@madrid.cnt.es
SIERRA NORTE	646 280 109	Madrid	9-19 h	sierranorte@cnt.es



CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

el sindicato que nos defiende



Confederación Regional
Centro

