

guía nº1

ERTE

fuerza mayor

COVID-19

ACTUALIZADA 27 MARZO 2020



CONFEDERACIÓN
REGIONAL CENTRO



Tercera edición:

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

Segunda edición:

18 de marzo de 2020.

Primera edición:

16 de marzo 2020.

Esta guía 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 ERTE´s fuerza mayor Covid-19 ©

Edita:

Secretaría de Acción Sindical y Jurídica
Federación Comarcal Sur Madrid

Confederación Nacional del Trabajo

Asesoría Jurídica

Castillo y Danés Abogados

Madrid, 27 de marzo 2020.



**CONFEDERACIÓN
REGIONAL CENTRO**



índice contenidos

- 4 **¿Qué es un ERTE?**
- 4 **¿Tipos de ERTE que permite el estado de alarma?**
- 4 **¿Qué se considera una fuerza mayor relacionada con el COVID-19?**
- 4 **¿Qué consecuencias tiene un ERTE relacionado con el COVID-19?**
- 7 **¿Cómo es el proceso de un ERTE por fuerza mayor?**
- 8 **PREGUNTAS FRECUENTES**
- 8 ¿Es el coronavirus una situación de fuerza mayor?
- 8 ¿Cuáles serán mis ingresos mientras se mantenga el ERTE?
- 8 ¿Cuándo puedo solicitar el desempleo?
- 9 ¿Cómo puedo prorrogar mi subsidio de desempleo si está la oficina del SEPE cerrada?
- 9 ¿Me pueden suspender el subsidio para mayores de 52 años si no presento la declaración anual de rentas?
- 9 ¿Un /a socio/a de una cooperativa puede solicitar la prestación por desempleo?
- 10 ¿Los/as autónomos/as pueden solicitar la prestación de cese de actividad?
- 10 ¿Genero vacaciones durante la suspensión?
- 10 ¿Cómo me afecta un ERTE estando de baja laboral por incapacidad temporal, maternidad o paternidad?
- 11 ¿Y si mi baja médica empieza durante el ERTE?
- 11 ¿Y si tengo un bebe mientras estoy afectada por el ERTE?
- 11 ¿Si estoy en excedencia por cuidado de menor de 3 años y mi empresa aprobó un ERTE de suspensión de la relación Laboral, qué ocurre?
- 12 ¿Tiene que darme de baja en seguridad social durante la regulación?
- 12 ¿Me pueden despedir estando en incluida en un ERTE por fuerza mayor o cuando termine el ERTE?
- 12 ¿Qué ocurre con las subrogaciones mientras dura el ERTE por fuerza mayor?

GUÍA ERTE'S FUERZA MAYOR

EMERGENCIA COVID-19

1. ¿QUÉ ES UN ERTE?

Un **Expediente Regulación Temporal de Empleo**, es una medida temporal, en el que la relación laboral se ve alterada temporalmente y en el futuro volverá a su situación normal.

La empresa tiene la obligación de adoptar medidas menos gravosas para las personas trabajadoras, como el teletrabajo, reducción de riesgos...

2. ¿TIPOS DE ERTE QUE PERMITE EL ESTADO DE ALARMA?

Durante el estado de alarma se han flexibilizado los requisitos para tramitar dos tipos de ERTEs:

- a) ERTE por fuerza mayor temporal, por decisión de poderes públicos.
- b) Por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción) relacionadas con el Co-vid-19.

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

3. ¿QUÉ SE CONSIDERA UNA FUERZA MAYOR RELACIONADA CON EL COVID-19?

En la situación actual, tendrá la consideración de fuerza mayor las siguientes circunstancias, siempre que queden debidamente acreditados:

- La suspensión o cancelación de actividades.
- El 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.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla.
- La adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

4. ¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE UN ERTE RELACIONADO CON EL COVID-19?

La empresa podrá de forma temporal:

- Modificar la distribución de la jornada (instaurando un régimen

Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Confederación Nacional del Trabajo

recuerda, la legislación laboral no se suspende por la declaración del estado de emergencia

de turnos más reducidos, flexibilidad horaria...).

- Reducir la jornada entre un 10% y un 70% sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.
- Suspender el contrato laboral¹
- Pueden tener efectos retroactivos desde el momento en que se suspendió la actividad laboral por decisión de poderes públicos.
- NO implica despido manteniéndose viva la relación laboral (situación asimilada al alta, computa para antigüedad).
- No genera indemnización.
- La empresa tiene que finiquitar la relación laboral (abonar los salarios pendientes de cobro).
- La persona trabajadora afectada por un ERTE con suspensión del contrato o reducción de jornada, está en situación legal de desempleo y podrá solicitar la prestación contributiva.
- No se necesita tener cotizaciones previas para solicitar el desempleo.
- El desempleo percibido durante esta situación no se considerará consumido, ni se descontará para futuras prestaciones.
- El tiempo que dure la suspensión del contrato o reducción de jornada se tendrá como cotizado a efectos de Seguridad Social.

¹ 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 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 FUERZA MAYOR

EMERGENCIA COVID-19

- Estas medidas se aplican también a quien tenga una prestación por desempleo o subsidio por desempleo anterior suspendido (trabajadores/as que antes de agotar el paro o el subsidio han empezado a trabajar, dejando suspendido el paro/subsidio que no han terminado de cobrar).
- La cuantía de la prestación se calculará con la media los últimos 180 días cotizados. Si se ha cotizado menos días, con las cotizaciones que se tengan acumuladas o con las que correspondan al trabajo que se ve suspendido o reducido. Percibiendo un 70% de la base reguladora los 180 primeros días, y después un 50%.
- La cuantía de la prestación se calculará con la media los últimos 180 días cotizados. Si se ha cotizado menos días, con las cotizaciones que se tengan acumuladas o con las que correspondan al trabajo que se ve suspendido o reducido. Percibiendo un 70% de la base reguladora los 180 primeros días, y después un 50%.

No obstante, existen unos topes mínimos y máximos, independientemente

de las personas que tenga a cargo la personas trabajadora:

- a) La cuantía máxima de la prestación por desempleo será el 175% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).
- b) Como mínimo se percibirá el 80% del IPREM.

En el año 2020 el *IPREM* es de 537,84 euros mensuales.

- En caso de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as o aquellos/as que tiene trabajos fijos y periódicos, que vean suspendidos sus trabajos durante periodos que, sin esta crisis, hubiesen estado trabajando, podrán cobrar la prestación por desempleo, durante máximo 90 días. Para ver el tiempo en los que tendría que haber habido actividad laboral y no la hay, se tendrá en cuenta el año natural anterior, o el año natural anterior, si es el primer año que se trabaja. (Esta situación pretende proteger a trabajadores/as fijos discontinuos /as que no van a ser llamadas al no volver a reanudarse la actividad por esta crisis).

La cuantía de la prestación se calculará con la media de los últimos 180 días trabajados

- La empresa puede solicitar la exoneración en el abono de las cotizaciones a la Seguridad Social (cuota patronal), mientras dure el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada. En este caso, la misma será total para empresas de menos de 50 trabajadores/as y del 75% para empresas de más de 50 trabajadores/as.

La empresa no tiene la obligación de avisar a las personas trabajadoras de la conclusión del ERTE, dado que la finalización de la medida es conocida y hay constancia documental y ya ha sido comunicada durante el inicio del proceso, debiendo reincorporarse al puesto de trabajo en las mismas condiciones que disfrutaba antes de aplicarse el ERTE.

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

5. ¿CÓMO ES EL PROCESO DE UN ERTE POR FUERZA MAYOR?

El ERTE se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios.

La Autoridad Laboral tiene que cinco días para emitir una resolución. Si no emite resolución en ese plazo se entiende que la Autoridad Laboral estima las causas de fuerza mayor.

Simultáneamente, al inicio del ERTE, la empresa se lo comunicará a los representantes/as legales de los/as trabajadores/as.

En estas situaciones el procedimiento de ERTE no establece un período de consulta con los/as representantes de las personas trabajadoras.

Los efectos del ERTE serán desde que se produjo la *fuerza mayor*, si está ha sido constatada por la Autoridad Laboral.

Los/as trabajadores/as podrán impugnar el ERTE ante la jurisdicción

GUÍA ERTE'S FUERZA MAYOR

EMERGENCIA COVID-19

social si consideran que no existe las causas de fuerza mayor.

La empresa no se podrá amparar en causas de fuerza mayor por el COVID-19 para despedir o extinguir las relaciones laborales de las trabajadoras, estén incluidas o no en ERTE.

Igualmente, podrán impugnarse los despidos o las extinciones de contrato realizadas por las empresas a los/as trabajadores/as no afectadas por 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 con suspensión de empleo o reducción de jornada, las personas afectadas pasan a una situación de desempleo y, por tanto, cobrarán la prestación por desempleo que te corresponda según tus bases de cotizaciones y durante el tiempo estipulado.

En ese sentido, hay que tener en cuenta que el «paro» es inferior que el salario, por lo que los ingresos disminuirán, percibiendo, por regla general, los 180 primeros días el 70% de la base reguladora, pasando posteriormente al 50% de tu base reguladora.

No obstante, existen unos topes mínimos y máximos relacionados con el IPREM.

¿Cuándo puedo solicitar el desempleo?

En un ERTE por fuerza mayor por COVID-19 la solicitud de desempleo la hace la empresa para todos/as sus trabajadores/as y la que comunica al Servicio Público de Empleo (SEPE) la finalización del ERTE.

6. PREGUNTAS FRECUENTES

¿Es el coronavirus una situación de fuerza mayor?

Como consecuencia del riesgo de salud pública que supone el contagio del coronavirus, las distintas administraciones públicas están adoptando diferentes medidas que afectan a las relaciones laborales, obligando al empleador a adoptar medidas empresariales por interés general (cierre de colegios, centros de mayores, empresas con un determinado volumen de plantilla, suspensión de contratos públicos...), encontrándonos ante una situación de fuerza mayor.

¿Cuáles serán mis ingresos mientras se mantenga el ERTE?

Expediente de Regulación Temporal de Empleo

Confederación Nacional del Trabajo

No se exige tener cotizados 360 días para tener derechos a la prestación por 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.

Percibirás la prestación desde el momento en que se produjo la *fuerza mayor* (cierre de centros escolares, de centros de día...).

No necesitas inscribirse 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.

¿Cómo puedo prorrogar mi subsidio de desempleo si está la oficina del SEPE cerrada?

Mientras duren las medidas de confinamiento y cierre de oficinas del SEPE, el SEPE podrá prorrogar los subsidios de oficio, sin que sea necesario que la persona beneficiaria del subsidio solicite la prórroga del mismo (Normalmente, muchos subsidios tienen que prorrogarse cada 6 meses, teniendo que pedir dicha prórroga el trabajador).

¿Me pueden suspender el subsidio para mayores de 52 años si no presento la declaración anual de rentas?

El SEPE no interrumpirá el subsidio para mayores de 52 años de aquellas personas beneficiarias, que por el cierre de las oficinas del SEPE no puedan aportar la copia de la declaración anual de rentas.

¿Un/a socio/a de una cooperativa puede solicitar la prestación por desempleo?

Las medidas en materia laboral también se aplicarán a los socios/as trabajadores/as de sociedades laborales y cooperativas de trabajo asociado, si cotizan por desempleo, y siempre que hayan empezado a trabajar antes del 17/03/2020. En el caso de socios/as

GUÍA ERTE'S FUERZA MAYOR

EMERGENCIA COVID-19

trabajadores/as de cooperativas, será necesario que la Autoridad Laboral haya constatado la situación legal de desempleo.

¿Los/as autónomos/as pueden solicitar la prestación de cese de actividad?

El *R.D. de Ley* contempla que los/as autónomos/as perciban una prestación extraordinaria por cese de actividad. Para solicitarla es necesario que:

- Su facturación se vea reducida un 75% en el mes anterior a pedir la ayuda, teniendo como referencia la facturación media del semestre anterior
- Estar de alta en el RETA o R.E. de los/as Trabajadores/as del Mar.
- Si no tienen la actividad suspendida, acreditar las pérdidas de facturación.
- Estar al corriente del pago de las cuotas de Seguridad Social, permitiendo el abono de los plazos no ingresados en el plazo de 30 días.
- La cuantía será el 70% de la base reguladora por la que se cotiza. Si no se tiene el periodo mínimo cotizado por cese de actividad

(12 meses), será el 70% de la base mínima de cotización.

- La prestación durará un mes, o hasta el último día del mes que finalice el estado de alarma en caso de prorrogarse más de un mes.
- El tiempo cobrado se entiende como cotizado, y no se descontará de futuras prestaciones por cese de actividad. Esta prestación es incompatible con otras que se puedan cobrar
- Podrán pedir la prestación los socios/as trabajadores/as de cooperativas, que coticen en el RETA.
- Se tendrá que solicitar esta prestación a las Mutuas.

¿Genero vacaciones durante la suspensión?

Durante el periodo de suspensión no generas derecho a vacaciones.

¿Cómo me afecta un ERTE estando de baja laboral por incapacidad temporal, maternidad o paternidad?

Si te encuentras en situación de Incapacidad Temporal (IT) o

los permisos de maternidad y paternidad suspenderá el pago por desempleo

de maternidad o paternidad, y te incluyen en un procedimiento de ERTE suspensivo o de reducción de jornada, no te afectarán sus medidas hasta que te den el alta médica o finalice el periodo de descanso por nacimiento de menor recién nacido (antes maternidad) o el permiso por cuidado de recién nacido (antes paternidad).

¿Y si mi baja médica empieza durante el ERTE?

Si durante la vigencia del ERTE, y por tanto, mientras percibes la prestación por desempleo, sufres una enfermedad puedes pedir una baja médica. El SEPE por delegación del INSS, te abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo, con

el consumo correspondiente de días de prestación.

¿Y si tengo un bebe mientras estoy afectada por el ERTE?

La situación de maternidad o paternidad 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 reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión.

¿Si estoy en excedencia por cuidado de menor de 3 años y mi empresa aprobó un ERTE de suspensión de la relación Laboral, qué ocurre?

La excedencia por cuidado de menor de 3 años 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 ERTE mientras disfruta de una excedencia forzosa, continuará en período de excedencia y la regulación de empleo le afectará cuando finalice dicho período.

GUÍA ERTE'S FUERZA MAYOR

EMERGENCIA COVID-19

¿Tiene que darme de baja en 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.

¿Me pueden despedir estando incluida en un ERTE por fuerza mayor o cuando termine el ERTE?

Para que la empresa pueda justificar un despido objetivo durante los efectos de un ERTE por fuerza mayor, la empresa tendría que acreditar causas objetivas o disciplinarias que motiven el despido.

¿Qué ocurre con las subrogaciones mientras dura el ERTE por fuerza mayor?

Si antes de desplegar efectos el ERTE por fuerza mayor se estuviera procediendo a un cambio de contrata que implicase la subrogación de la plantilla por imposición del convenio colectivo, la nueva empresa deberá respetándose todas las condiciones laborales que tenías antes del ERTE. Si la nueva empresa no te mantiene las condiciones laborales podrás demandar por modificación sustancial en el plazo de 20 días hábiles desde la subrogación.

al suspenderse la relación laboral la empresa no puede darte de baja en la seguridad social

En el supuesto de que la nueva empresa no proceda subrogarte, podrás demandar por despido dentro de los 20 días hábiles siguientes a cuando debería haberse producido la subrogación ■

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

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

nº2 ERTE's causas objetivas

nº3 Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación

nº4 Derechos empleadas de hogar

nº5 Contrato temporal, obra y servicio o eventuales

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

**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

