

ERTE: ¿Qué debemos saber?

Según la Ley, la empresa puede suspender los contratos de trabajo de sus empleados, o puede reducirles la jornada, durante el tiempo necesario para superar sus dificultades.

1 ¿Qué causas debo acreditar?

Su empresa puede iniciar el procedimiento para implantar un ERTE cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor.

Causas organizativas, de producción o técnicas

Cuando se producen cambios:

- En el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, o en el modo de organizar la producción.
- En la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- En el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas económicas

Los resultados de la empresa tengan una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

Efectuar un ERE temporal, durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causas de fuerza mayor

Para alegar fuerza mayor, su empresa debe comunicar de forma simultánea a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión de iniciar el ERTE, aportando toda la documentación y los medios de prueba necesarios para acreditar la situación de fuerza mayor.

Son causas de fuerza mayor aquellas que tengan su causa directa en pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, y que impliquen:

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

2 Tipo de medida

Suspensión de los contratos

Si su empresa atraviesa por dificultades transitorias y necesita suspender temporalmente los contratos de algunos o de todos sus trabajadores, deberá iniciar un ERE de suspensión de contratos, con independencia del número de empleados de la empresa y el número de trabajadores afectados por la medida.

De reducción de jornada

Si debido a las necesidades de su empresa, o al tipo de necesidades temporales que atraviesen, es necesario reducir la jornada de sus empleados en lugar de suspenderles el contrato.

3 Efectos para los trabajadores

Mientras dure el ERTE los trabajadores tienen derecho a cobrar el paro.

No hace falta que tengan un periodo mínimo de cotización ni les computará esta prestación para el cobro de futuras prestaciones no vinculadas al Covid-19

Duración y Cuantía

La duración de la prestación se calcula en función del tiempo que el trabajador haya cotizado en los seis años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo, según la siguiente escala:

Días cotizados	Duración	Días cotizados	Duración
De 360 a 539	120 (1)	De 1.440 a 1.619	480
De 540 a 719	180	De 1.620 a 1.799	540
De 720 a 899	240	De 1.800 a 1.979	600
De 900 a 1.079	300	De 1.980 a 2.159	660
De 1.080 a 1.259	360	2.160 o más	720 (1)
De 1.260 a 1.439	420		

Para acceder: no se exige haber cotizado al menos un año. No computará esta percepción para futuras prestaciones. Por otro lado, la duración máxima de la prestación es de dos años.

La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base de cotización del trabajador en los últimos 180 días.



Cuantía máxima

70 % ▶ 180
Días

50 % ▶ Tiempo restante



TOPES

Cuantía máxima

Sin hijos

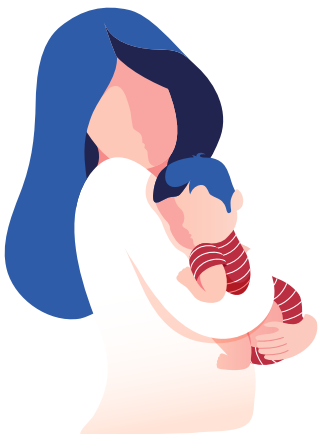
175% del IPREM
(1.098,09€ en 2020)

Con 1 hijo

200% del IPREM
(1.254,96€ en 2020)

Con 2 o más hijos

225% del IPREM
(1.411,83€ en 2020)



Cuantía mínima

Sin hijos

80% del IPREM
(501,98€ en 2020)

Con hijos

107% del IPREM
(671,40€ en 2020)

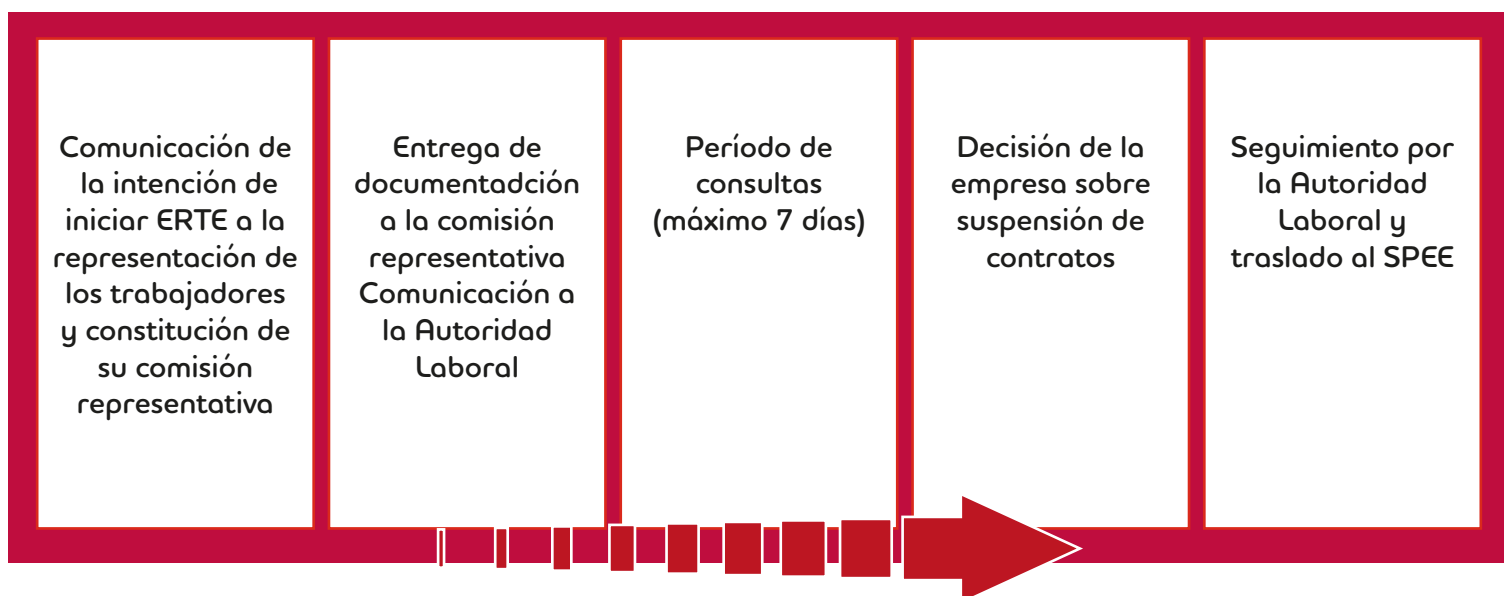
4

Efectos para los trabajadores

Procedimiento de ERTE por causa de fuerza mayor



Procedimiento de ERTE por causas productivas, organizativas o económicas



5

¿Con quién debo negociar?



El período de consultas debe efectuarse por una única comisión negociadora, formada por un máximo de 13 miembros en representación de cada una de las partes (empresa y trabajadores).

**Secciones sindicales:
si las hay**

En representación de los trabajadores actuarán las secciones sindicales que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa.

**Sólo afecta
a un centro**

Los representantes de los trabajadores serán quienes negociarán por la plantilla.

**Afecta a más
de un centro**

Si el ERTE afecta a trabajadores de más de un centro, negociará el comité intercentros si existe y si el convenio le otorga esta facultad.

Si no hay representación de los trabajadores:

- La comisión representativa estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa.
- En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa

6

Impugnación del ERTE



Los trabajadores pueden reclamar ante los tribunales en el plazo de 20 días hábiles desde la notificación de la empresa.



Si el juez decide que el ERTE no es válido, deberá reponerse a los trabajadores en sus anteriores condiciones, debiendo la empresa abonar las diferencias de sueldo no pagadas debido a la suspensión o a la reducción de jornada.

