

ERTE: ¿Cómo se realiza un ERE Temporal?

Según la ley, 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 ERE cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor.

1.1 Fuerza mayor

Causas:

- Pérdidas de actividad como consecuencia del Covid-19 y del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte y en la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan continuar la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo.

1.2 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.

1.3 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.

2

TIPO DE MEDIDA

2.1 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 del número de trabajadores afectados por la medida.

2.2 ERE de reducción de jornada

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

3

AHORROS PARA SU EMPRESA

3.1 Salarios

Mientras dure el ERE de ámbito temporal, los trabajadores verán reducido su sueldo por la parte de jornada que dejen de trabajar.

- **ERE DE REDUCCIÓN DE JORNADA:** el salario se reduce en la misma proporción en que se reduce la jornada. También se reducen, en la misma proporción, las pagas extras. El cómputo de las vacaciones no se ve afectado
- **ERE DE SUSPENSIÓN:** por cada día no trabajado deberá descontar los días no trabajados y la parte proporcional de días de descanso semanal. Durante la suspensión no se devengan pagas extras ni vacaciones.

3.2 Cotizaciones

Durante la suspensión del contrato o durante la reducción de jornada motivadas por el ERTE, su empresa está obligada a mantener al trabajador dado de alta en la Seguridad Social. En los ERTEs autorizados por fuerza mayor la Seguridad Social exonerará a las empresas del pago de las cotizaciones (de la parte empresarial).

4

PODRÁN COBRAR EL PARO

Mientras dure el ERTE los trabajadores tienen derecho a cobrar el paro. Ello, aunque no hayan cotizado los 360 días que con carácter general se exigen para poder acceder a esta prestación.

4.1 Duración y cuantía

La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del ERTE.

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 + 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)

5

¿CÓMO TRAMITO EL ERTE?

5.1 Antes de nada: comisión negociadora

Para tramitar el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, su empresa deberá tramitar un período de consultas con los representantes de los trabajadores.

Su empresa debe comunicar de manera fehaciente a los trabajadores su intención de iniciar un ERE.

A partir de dicha comunicación, los trabajadores tienen un plazo de cinco días para constituir su comisión negociadora.

5.2 Comunicación de apertura del período de consultas

Se inicia mediante la comunicación a los trabajadores y a la Autoridad Laboral competente, del inicio del período de consultas. La duración máxima de dicho período es de 7 días.

Contenido de la comunicación:

- Causas que motivan la suspensión o la reducción de jornada.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores que se verán afectados.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Los representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora.

Si se han alegado causas económicas, la documentación a aportar es la siguiente:

- **Memoria explicativa** que acredite que, de los resultados de la empresa.
- Las **cuentas anuales** del último ejercicio.
- La **situación económica negativa** alegada
- La **situación económica**, acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas.
- Si su empresa forma parte de un grupo de empresas, deberán acompañarse las **cuentas anuales e informe de gestión consolidados** de la sociedad dominante del grupo.

5.3 ¿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.

5.4 Reuniones y negociación

Debe establecerse un calendario de reuniones. Como mínimo, deben producirse dos reuniones.

De cada reunión deberá levantarse la correspondiente acta con la firma de todos los asistentes.

5.5 Comunicaciones y formalidades posteriores

Una vez finalizado el período de consultas, su empresa debe notificar a los trabajadores y a la Autoridad Laboral su decisión sobre la reducción o suspensión.

- El plazo máximo es de 15 días.

Desempleo

Una vez haya finalizado todo el procedimiento, la empresa debe comunicar de forma telemática a través de la aplicación **Certific@2**, desde la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (www.sepe.es).

Para que los trabajadores puedan cobrar el paro mientras se ven afectados por un ERTE temporal, su empresa debe hacer dos notificaciones diferentes al Servicio Público de Empleo (SEPE):

- Deben transmitirse los **certificados de empresa** donde consten las bases de cotización de los últimos 180 días cotizados por cada trabajador.
- Las **fechas exactas** en las que el trabajador ha tenido suspendido el contrato, o ha tenido reducida la jornada.

5.6 Si es por fuerza mayor: proceso especial

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa. Dicha solicitud se deberá comunicar a la plantilla y a los representantes de los trabajadores.

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

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.