

Guía práctica ERTE

Marzo de 2020

TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO



Actúa con
responsabilidad



Gobierno
de La Rioja

Introducción

Desde el Consejo Riojano del Diálogo Social, integrado por el Gobierno de La Rioja, la Federación de Empresas de La Rioja (FER) y los sindicatos más representativos de La Rioja, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), distribuimos la siguiente guía práctica sobre cómo se tramita un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) y cuáles son los plazos y los procedimientos establecidos en cada caso, para que empresas, representantes de los trabajadores y trabajadores sepan cómo proceder y los derechos que les asisten tras la aprobación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El principal objetivo de quienes hemos elaborado esta guía ante la crisis ocasionada por el COVID-19 es proporcionar una herramienta que sirva para dar garantías jurídicas a la tramitación de expedientes de regulación temporal de empleo, fomentando así el mantenimiento del empleo y la cobertura económica de las personas trabajadoras afectadas por la suspensión temporal de los contratos.

Esta guía pretende ser un documento de trabajo que, a través de la agilización del proceso de tramitación de los ERTE, facilite la protección del trabajador y el empleo y el mantenimiento de la capacidad económica y productiva de las empresas de La Rioja.

Información general

QUÉ ES UN ERTE Y CUÁNDO PUEDE REALIZARSE

El expediente de regulación temporal de empleo o ERTE es un procedimiento administrativo por el que el empresario podrá suspender o reducir el contrato de trabajo de sus trabajadores de forma temporal. Se pueden tramitar ERTE cuando exista fuerza mayor o por causas económicas, técnicas o de producción.

QUÉ ES LA FUERZA MAYOR Y CÓMO SE APLICA TRAS EL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO

Se entiende por fuerza mayor aquella causa que, generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa, imposibilita temporalmente la actividad laboral.

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo establece que las suspensiones de contrato y reducciones de jornada serán por fuerza mayor cuando tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen algunas de estas situaciones:

- *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.*

El Real Decreto flexibiliza y agiliza los trámites para que los ERTE por fuerza mayor se realicen de forma rápida, protegiendo a los trabajadores y garantizando la seguridad jurídica.

Para ello, se declara a la autoridad laboral como autoridad competente para constatar la existencia de los supuestos de fuerza mayor como causa motivadora del ERTE y se reducen los plazos de tramitación a un máximo de cinco días para dictar resoluciones.

Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

ESPACIO TEMPORAL Y EXCEPCIONAL DE APLICACIÓN

Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

Artículo 22.

Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

- Se aplicará la fuerza mayor por causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las medidas adoptadas por el Gobierno como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma y que queden debidamente acreditadas.
- El procedimiento aplicable será el siguiente:



El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe que vincule la pérdida de actividad al COVID-19 y la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores y trabajadoras y trasladar el informe y la documentación a sus representantes.

La autoridad laboral deberá constatar la existencia de fuerza mayor como causa motivadora de la suspensión de los contratos o de la reducción de jornada, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas. El informe de la Inspección de Trabajo era obligatorio en este proceso pero, tras la entrada en vigor del Real Decreto, es potestativo.

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud. Surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

LA SOLICITUD DE ERTE POR FUERZA MAYOR TIENE QUE VENIR ACOMPAÑADA DE MEMORIA JUSTIFICATIVA DE LA SITUACIÓN RELACIONADA CON LA CRISIS DEL COVID-19, RELACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON NOMBRE COMPLETO, DNI Y NÚMERO DE LA SEGURIDAD SOCIAL, ASÍ COMO LA COMUNICACIÓN A DICHOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.

COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES

Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el **Real Decreto 42/1996, de 19 de enero**, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada.

Salvo en los puntos modificados por el Real Decreto: solo es necesaria la resolución de la autoridad laboral que se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud.

LOS ERTE POR FUERZA MAYOR TEMPORAL SERÁN CONSIDERADOS POR EL HECHO CAUSANTE, POR LO TANTO SERÁN RETROACTIVOS

- [Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19](#)
- [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#)

ERTE POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCIÓN

Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

El Real Decreto establece que, si la empresa decide la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas productivas, técnicas y organizativas que estén relacionadas con el COVID-19, se aplicarán los siguientes puntos:

- *Si no existe representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas estará integrada por **los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.***
- *Formarán la comisión una persona de cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las **mayorías representativas correspondientes.***
- *De no conformarse la comisión representativa con estas características, se integrará por **tres trabajadores de la propia empresa**, elegidos por asamblea de trabajadores y trabajadoras de dicha empresa.*
- *En cualquiera de los supuestos citados, la comisión representativa deberá estar constituida en el **improrrogable plazo de 5 días.***
- ***El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa anterior no deberá exceder del plazo de 7 días.***
- ***El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se emitirá en el plazo improrrogable de 7 días.***

COTIZACIÓN Y DESEMPLEO

Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.

En los ERTE por fuerza mayor vinculada al COVID-19, el Real Decreto establece que la empresa queda exonerada del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social por los trabajadores afectados mientras dure **el período de suspensión de contratos o reducción de jornada**. La exoneración será del 100% si a 29 de febrero de 2020 la empresa tenía menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si en esa fecha la empresa tenía 50 trabajadores o más, la exención alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora y **el período se considerará como efectivamente cotizado a todos los efectos**, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la **Ley General de la Seguridad Social**.

La Tesorería General de la Seguridad Social aplicará la exoneración de cuotas a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

Las personas trabajadoras afectadas por el ERTE (por causa mayor o por causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionada con el COVID-19) percibirán la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

- *No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo que tenga su causa inmediata en las circunstancias extraordinarias del COVID-19.*
- *La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada.*
- *Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior las personas socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.*
- *El inicio de la relación laboral o societaria debe ser anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.*

- *Estas medidas serán aplicables a los trabajadores y trabajadoras afectados aunque en el momento del ERTE tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo, careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para tener derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.*
- *En el caso de las personas socias trabajadoras de cooperativas, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado el ERTE hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el **Real Decreto 42/1996, de 19 de enero**.*

REGISTRO DE LOS ERTE Y DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA LA TRAMITACIÓN

Procedimientos y trámites

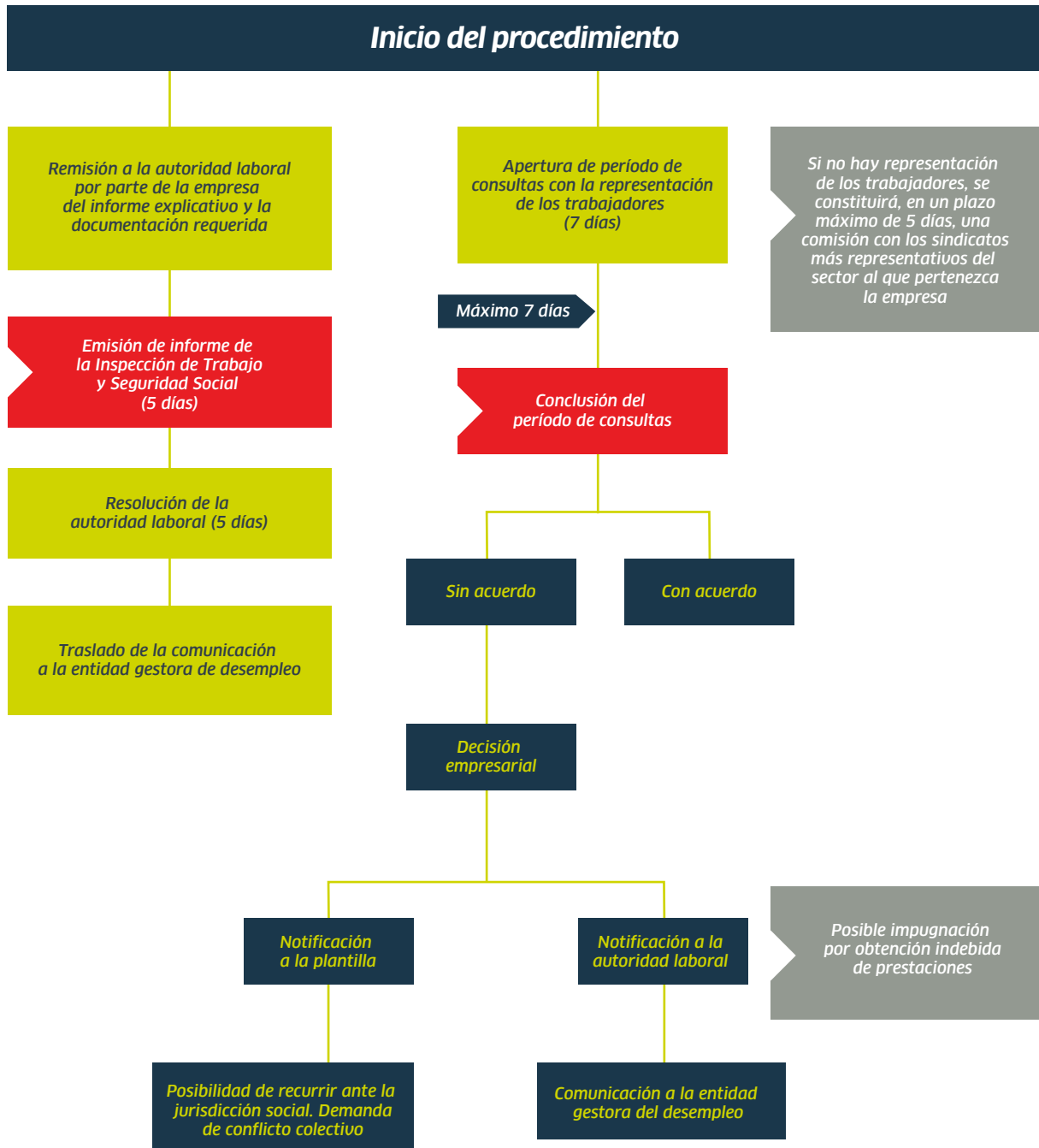
El trámite de los ERTE debe realizarse de forma telemática a través de la sede electrónica del Gobierno de La Rioja. Más información y tramitación en:
<https://actualidad.larioja.org/coronavirus/ertes>

Documentación necesaria

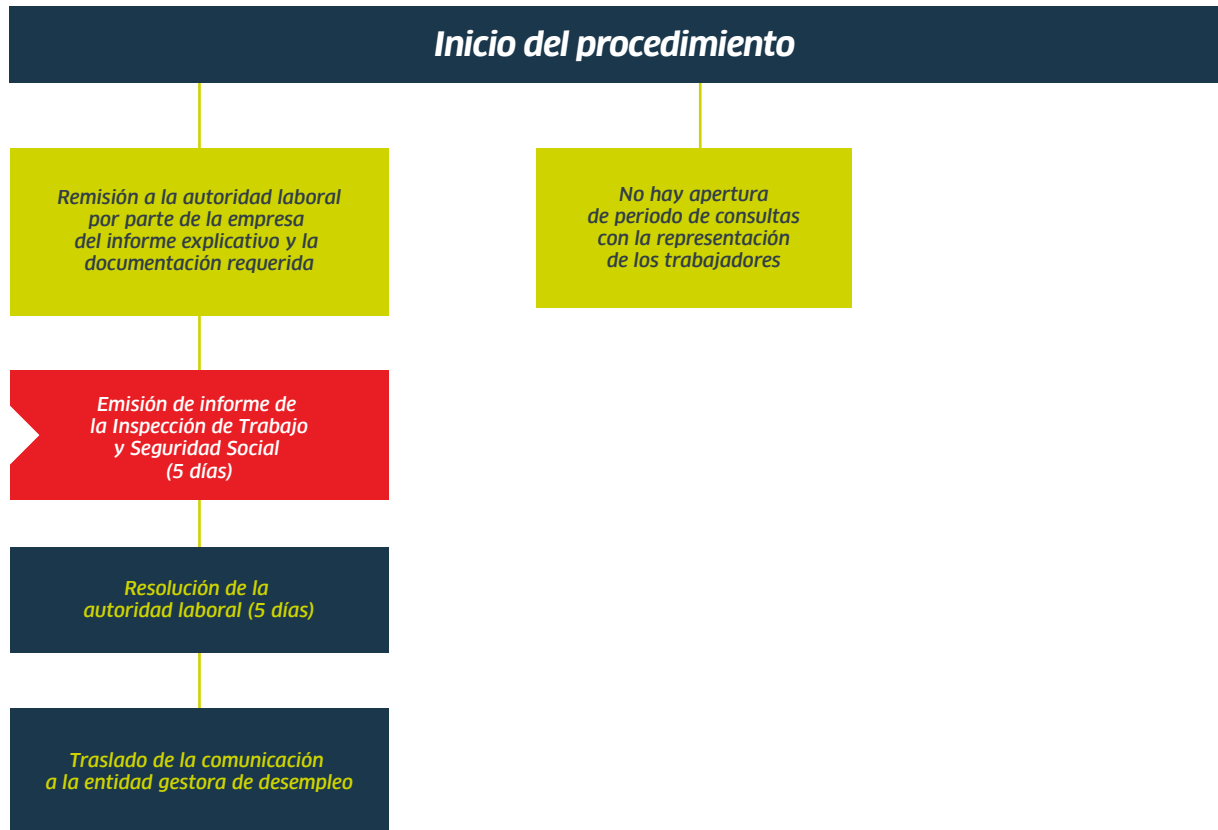
- *Solicitud de la empresa según modelo, disponible en <https://actualidad.larioja.org/coronavirus/ertes>*
- **Informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad con la situación provocada por la propagación del COVID-19 y, si corresponde, **documentación acreditativa**.
- **Comunicación** de la solicitud a los trabajadores y trabajadoras y **acreditación del traslado del informe y documentación acreditativa** a la representación de las personas trabajadoras.
- **Relación de trabajadores afectados:** nombre, DNI y número de la Seguridad Social.
- *En el caso de que no se realice la tramitación con el certificado digital de la empresa deberá aportarse autorización del representante de la empresa a la persona que lo presente para la tramitación vía electrónica del ERTE.*

DIAGRAMAS DE LOS PROCESOS DE TRAMITACIÓN DE LOS ERTE

Procedimiento para ERTE presentado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción



PROCEDIMIENTO PARA ERTE PRESENTADOS POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR EN BASE A LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO-LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO



CONTACTO PARA ASESORAMIENTO EN LA TRAMITACIÓN DE LOS ERTE

GOBIERNO DE LA RIOJA

941 29 42 00

consejeria.des@larioja.org

srv.relacioneslaborales@larioja.org

Federación de Empresas de La Rioja (FER)

941 27 12 71

fer@fer.es

UGT de La Rioja

941 24 00 22

cer@larioja.ugt.org

CCOO de La Rioja

690 92 82 22 (WhatsApp)

atuservicio@rioja.ccoo.es