

# GUÍA PARA PYMES ERTES POR LA CRISIS DEL COVID-19

Análisis de la normativa

Real Decreto 463/2020

Real Decreto-Ley 8/2020

Real Decreto-Ley 9/2020

Real Decreto-Ley 10/2020

- ▶ Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan causa directa en la pérdida de la actividad, como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen alguna de las siguientes situaciones:
  - ▶ Suspensión o cancelación de las actividades. Cierre temporal de los locales de afluencia pública. Salvo las actividades excluidas, artículo 10 del Real Decreto 463/2020.
  - ▶ Restricciones en el transporte público, y en general de las personas y mercancías.
  - ▶ Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
  - ▶ Situaciones urgentes y extraordinarias debido al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria

**¿QUÉ ES LA FUERZA MAYOR EN LA SITUACIÓN CREADA POR EL COVID-19?**

# ¿CÓMO SE TRAMITA

- ▶ Se inicia con solicitud ante la autoridad laboral, en el caso de afectar a trabajadores que estén ubicados en centros de trabajo sitios en más de una comunidad autónoma, será competencia del Ministerio de Trabajo, salvo que más del 85% de la plantilla afectada por el ERTE pertenezcan a centros de trabajo ubicados en la misma Comunidad Autónoma, siendo ésta la competente de la tramitación.
- ▶ A la solicitud de acompañará, Informe relativo a la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, haciendo mención a las decisiones gubernativas que sirvan para justificar que se trata de una situación generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan temporalmente la actividad laboral.
- ▶ En relación a la documentación acompañar no hay una lista cerrada, sino que ésta deberá acreditar la causa alegada.
- ▶ Junto con anexo de la relación de los trabajadores afectados por el ERTE y la medida adoptada, sea la reducción de la jornada o bien la suspensión temporal del contrato.

# ¿CUÁNTO TIEMPO TARDA EN RESOLVER?

- ▶ El plazo para resolver son 5 días
- ▶ En caso de no obtener respuesta de la autoridad laboral se considera silencio positivo.

★ LA AUTORIDAD LABORAL RESOLVERÁ DE OFICIO LOS ERTES Y OBLIGARÁ A DEVOLVER LAS BONIFICACIONES DE LAS EMPRESAS QUE COMENTAN IRREGULARIDADES.

★ SI LA AUTORIDAD LABORAL RESUELVE EL EXPEDIENTE CONCLUYENDO QUE NO EXISTE FUERZA MAYOR, PODRÁ PRESENTARSE UNA NUEVA SOLICITUD ADECUÁNDOLO A LOS TRAMITES DEL EXPEDIENTE POR CAUSAS ETOP (ECONÓMICAS, TÉCNICAS ORGANIZATIVAS O DE LA PRODUCCIÓN).

# AYUDAS ECONÓMICAS PARA LAS EMPRESAS



Las empresas de menos de 50 trabajadores estarán exoneradas del 100% del pago de las cuotas de la seguridad social de los trabajadores afectados por el ERTE, para empresas de más de 50 trabajadores dicha exoneración alcanzará hasta el 75% de las cuotas.



La empresa no podrá despedir a los trabajadores afectados por el ERTE de los que se haya beneficiado de la reducción en la cuota de la ss en los 6 meses siguientes.

\*Estas ayudas son incompatibles con la solicitud de moratoria del abono de las cuotas de la seguridad social.

# ERTES POR CAUSAS ETOP: ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN.

## ¿Cuál es el trámite?



Se iniciará con la comunicación a los representantes de los trabajadores. En el caso que la empresa no disponga de representantes de trabajadores, deberán ser elegidos en el plazo máximo de 5 días.



El periodo de consultas con los representantes deberá estar finalizada en el plazo máximo de 7 días.



El ERTE no tendrá carácter retroactivo, sino que, una vez aprobado por la autoridad laboral surtirá efectos desde la fecha de comunicación.

- ▶ Muchas de las empresas que van a ser afectadas por la situación del covid-19, no reúnen los requisitos de la fuerza mayor establecido en el artículo 22.1 del Real Decreto-Ley 8/2020.
- ▶ En este caso, podrán solicitar un expediente de regulación temporal del empleo por causas ETOP (ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN).

## DIFERENCIAS CON EL ERTE POR FUERZA MAYOR

- Requiere comunicación a los representantes de los trabajadores y periodo de consultas.
- No tiene carácter retroactivo, una vez se resuelva por la autoridad laboral, surtirá efectos desde la fecha de comunicación o en su caso desde que se acuerde la medida adoptada de suspensión de contratos o reducción de jornada, siempre que sea de fecha posterior.

## EN RELACIÓN A LAS AYUDAS ECONÓMICAS

- Los trabajadores acogidos por el ERTE tendrán los mismos beneficios, pudiéndose acoger al desempleo aun no teniendo el mínimo de cotización de 360 días.
- Las empresas seguirán abonando las cuotas de la ss de los trabajadores afectados por el ERTE.
- La duración del ERTE podrá ser superior al estado de alarma



**EL REAL DECRETO-LEY 10/2020 ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE LAS EMPRESAS QUE NO PRESTEN SERVICIOS EN SECTORES CALIFICADOS COMO ESENCIALES, TIENEN OBLIGACIÓN DE CONCEDER PERMISOS RETRIBUIDOS A SUS TRABAJADORES DESDE EL 30 DE MARZO HASTA EL 9 DE ABRIL.**

- ✓ No es una opción sino una obligación para las empresas
- ✓ No se aplicará a los trabajadores por un ERTE ya aprobado y los que se presenten continuarán su tramitación conforme a los procedimientos establecidos.
- ✓ Los días serán recuperados, previa negociación con los representantes de los trabajadores, en los términos pactados y como plazo máximo hasta el 31 de diciembre de 2020.