



AEMES

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



Nota Informativa 11/2020

Madrid, a 17 de marzo de 2020

A todas las **Empresas Asociadas**

ASUNTO: GUIA SOBRE ERTES DERIVADOS DEL COVID-19

Estimado asociado,

Ante la expansión de Expedientes de Regulación de Empleo Temporales (ERTEs) que, como consecuencia de la extensión del COVID-19, se están llevando a cabo en todos los sectores del territorio nacional, queremos remitir esta guía, adaptada a la nueva situación de urgencia en la que nos encontramos y a las medidas anunciadas en el día de hoy por el Gobierno:

Pues bien, como ha indicado el Presidente en rueda de prensa hace escasas horas, se han acordado una serie de medidas orientadas a adoptar medidas flexibilizadoras en las empresas, que eviten los despidos que esta crisis sanitaria pudiera generar.

Entre las medidas anunciadas, en el ámbito laboral, el Presidente del Gobierno ha destacado tres, sin que haya entrado a explicar en qué consiste cada una. Las medidas anunciadas son:

- El fomento del **Teletrabajo**: a pesar de que el Presidente del Gobierno no ha querido entrar a explicar la forma en que van a fomentarlo, del borrador se desprende que la intención es que se apruebe una relajación temporal de las obligaciones empresariales de carácter formativo, para desarrollar una evaluación de riesgos o la implantación de medidas derivadas de esta, aunque se efectúe en el domicilio de la persona trabajadora.
- El fomento de la **adaptación de la jornada o reducciones de jornada** para el cuidado de personas a su cargo, para evitar los despidos por ausencias injustificadas o las excedencias, (permitiendo mantener el trabajo y su retribución). Por ello, se ha anunciado que se aprobarán medidas que incentiven que las empresas acometan cambios organizativos que posibiliten la adaptación horaria y, sobre todo, el trabajo a distancia. Por otro lado, también se va a configurar el derecho a una reducción de jornada “especial”, a efectos de dotarle de la máxima flexibilidad y efectividad, teniendo en cuenta las necesidades de las personas más vulnerables.
- Muy especialmente, se han anunciado medidas excepcionales en relación a los procedimientos de **suspensión de contratos y reducción de jornada**, que explicaremos a continuación de una forma más detallada.



AEMES

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



1.- Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor:

- **¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo (ERTE)?**

Es una autorización temporal para suspender los contratos de trabajo de los empleados, o de reducción de su jornada, durante un tiempo determinado, para superar las dificultades que la empresa esté atravesando.

Durante el periodo de duración del ERTE, los trabajadores no tendrán derecho a la parte de salario afectada. Asimismo, en el caso de suspensión del contrato de trabajo, tampoco generarán derecho a vacaciones ni paga extra.

El ERTE se puede presentar por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o de fuerza mayor. El Gobierno acaba de anunciar que la situación que estamos viviendo a causa del COVID-19 deberá ser considerada fuerza mayor.

- **¿Quién lo puede llevar a cabo?**

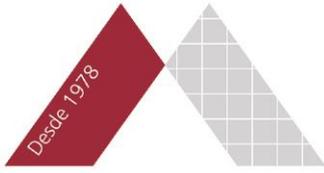
Cualquier autónomo o empresa, independientemente de su forma societaria. En cualquier caso, se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria haya sido anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto que contendrá todas las medidas anunciadas por el Gobierno.

El ERTE se podrá realizar con independencia del número de empleados de la empresa y del número de trabajadores afectados por la medida.

- **¿Qué causas podrá alegar la empresa para la consideración de fuerza mayor?**

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida el estado de alarma, 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 de la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados



AEMES

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



- **¿Cuál es el procedimiento a seguir en caso de suspensión de contratos o reducción temporal de la jornada de trabajo, con base a causas de fuerza mayor por COVID-19?**

Para alegar fuerza mayor, la empresa deberá seguir el siguiente procedimiento:

- i.- Remisión por parte de la empresa a la Autoridad Laboral de informe relativo a la vinculación de la medida propuesta con las medidas gubernativas adoptadas, acompañado de la documentación acreditativa de la situación de fuerza mayor. Se trata de un procedimiento abreviado, por lo que no requiere la negociación previa con los trabajadores.
- ii.- Emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo improrrogable de 7 días, siendo su solicitud potestativa para la autoridad laboral.
- iii.- Resolución de la Autoridad Laboral que, ante el aluvión de ERTES que se están recibiendo, van a aumentar su plazo de expedición a un máximo de 7 días.

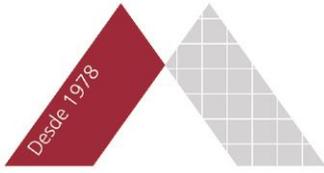
2.- Procedimiento a seguir en caso de suspensión y reducción de jornada por causas productivas, organizativas y técnicas

- i.- La empresa comunicará a los trabajadores la decisión a tomar, iniciando un proceso de negociación. Según se desprende del borrador, se va a reducir el plazo de negociación de 15 a 7 días, como máximo. En dicho proceso se fijarán las condiciones (económicas, temporales, etc). En dicha comunicación, la empresa deberá informar de las causas que lo motivan, el número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año y la concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- ii.- El informe de la Inspección de trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

3.- Consecuencias del ERTE respecto a los empleados:

De ser aprobados los ERTES por la Autoridad Laboral, tendrán las siguientes consecuencias respecto a los empleados:

- **Salarios:**
 - 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.



AEMES

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



- Ere de suspensión de contrato: 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.

- **Cotizaciones:**

Una de las novedades anunciadas por el Gobierno y que los Agentes Sociales venían reclamando, es que se exonera a las empresas de pagar las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores suspendidos mientras dure la parada. Será el erario público el que asuma el coste de la cobertura de los trabajadores afectados

- **Desempleo:**

Una de las medidas que venían siendo más demandadas por empresas y trabajadores y que finalmente parece que el Gobierno ha aprobado, es el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a todas las personas trabajadoras afectadas, **aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario para ello** (180 días dentro de los 5 últimos años).

Además, se acuerda dejar el “contador a cero”, es decir, que no va a computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos. En consecuencia, los trabajadores podrán cobrar la prestación por desempleo correspondiente al número de horas que dejen de trabajar (en caso de reducción de jornada) o por el total de horas (en caso de suspensión de contrato), con independencia de que cumplan os requisitos legales para cobrar la prestación por desempleo y sin que computen como meses consumidos de paro (deberá ser tramitado en el SEPE).

El importe de la prestación, teniendo en cuenta las cuantías máximas y mínimas, será el 70% de la base reguladora de los seis primeros meses, y del 50% a partir del séptimo mes. La base sobre la que se calcula dicho porcentaje es la media de las bases de contingencias profesionales, excluyendo las horas extraordinarias, de los 180 últimos días cotizados.

En el caso de que no se tenga derecho a la prestación por desempleo, pero sí al subsidio, la cuantía mensual será igual al 80% del IPREM vigente en cada momento, siempre que el trabajador hubiera trabajado la jornada completa durante toda la vigencia del último contrato de trabajo por cuenta ajena.

No existe impedimento en que las empresas acuerden complementar el 100% del salario de todos sus trabajadores durante el periodo de aplicación del ERTE



AEMES

Asociación Empresarial de
Mediadores de Seguros

Francisco Silvela, 71-1ºC
28028 Madrid
Telf.: 915611529
aemes@aemes.net
www.aemes.net

Miembro de:



Para que los trabajadores puedan cobrar el paro mientras se ven afectados por un ERTE, la empresa debe hacer dos notificaciones al SEPE:

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

- **Recomendación de la Patronal:**

Cuando una empresa implanta una medida como un ERTE, se suelen pactar contrapartidas para alcanzar un acuerdo. Por ejemplo, el compromiso de no despedir durante un tiempo determinado. **Queremos prevenir que si la empresa incumple lo pactado y posteriormente realiza un despido objetivo, éste podrá ser declarado improcedente aunque se puedan acreditar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

- **Impugnación del ERTE:**

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

Si finalmente se dicta sentencia que declara el ERTE como no válido, la empresa deberá reponer 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.

Dada la complejidad de los ERTES, queremos recomendar a todas las empresas que, antes de proceder a acometerlo, consulten con su especialista laboral y sean por él asesorados.

Con la esperanza de que les sea de su utilidad.

Les saluda atentamente,

Departamento Jurídico de AEMES