

DOCUMENTO INFORMATIVO SOBRE CUESTIONES RECURRENTE EN RELACION A LAS IMPLICACIONES DEL ERTE PARA LOS TRABAJADORES



30 de MARZO 2020

- **¿Qué es un ERTE?**

Un ERTE es un expediente de regulación de empleo temporal. Mediante dicha medida, las empresas que acrediten causas de fuerza mayor, o causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pueden suspender los contratos de trabajo o reducir las jornadas de sus empleados durante un tiempo, en tanto dure la situación de contingencia que motivó tal suspensión.

- **¿Qué quiere decir que el contrato se suspende?**

Si el contrato se suspende, el trabajador queda exonerado de prestar sus servicios y la empresa de pagarle el salario.

- **¿Qué quiere decir que se reducen las jornadas?**

Si la jornada se reduce, los trabajadores siguen prestando sus servicios, pero a razón de una jornada inferior a la ordinaria, la reducción puede ser de entre el 10% y el 70% de la jornada, en función a las necesidades de la compañía.

- **¿Quién me paga durante el ERTE?**

Los trabajadores pueden cobrar el paro. En el contexto actual derivado del coronavirus, el cobro de la prestación será posible, aunque no se hayan cotizado los 360 días en los 6 años anteriores exigidos con carácter general, es decir todos los trabajadores cumplan o no con las condiciones para ser acreedores de la prestación de desempleo podrán cobrar.

- **¿Quién debe solicitar el cobro del paro?**

La empresa realizará las comunicaciones pertinentes a los Servicios Públicos de Empleo (transmitirá el certificado de empresa de forma telemática). A partir de ahí, cada trabajador deberá ocuparse de solicitar su prestación.

- **¿Cuál es el importe del paro?**

El 70% de la base reguladora durante los 180 primeros días. La base reguladora es el promedio de la base de cotización de los últimos 180 días. Eso sí, el paro tiene unos topes mínimos y máximos. Por ejemplo, la cuantía máxima es de 1.098,09€ si el trabajador no tiene hijos.

- **¿Puedo solicitar el paro por internet?**

Sí. Para ello necesita tener certificado digital, DNI electrónico o usuario y contraseña cl@ve.

Balms

ABOGADOS

Para solicitar el paro por internet, deberá acceder a la Sede Electrónica del SEPE (en la dirección <https://sede.sepe.gob.es>), ir al apartado “Procedimientos y servicios electrónicos” y hacer clic en “Personas”; dentro de este apartado seleccione el enlace “Solicite su prestación”.

Para solicitare contraseña clave:

https://clave.gob.es/clave_Home/Clave-Permanente/Procedimientos.html

- **¿Sigo cotizando si cobro el paro?**

Sí, en virtud al RDL 8/2020, La base de cotización a la Seguridad Social de la prestación por desempleo será la misma que la base reguladora de ésta (el promedio de la base de cotización de los últimos 180 días). Ello, con independencia de los topes que se apliquen a dicha prestación.

- **Entonces, ¿los períodos cotizados computan para mi jubilación?**

Sí, porque mientras se perciba la prestación contributiva se cotiza para la jubilación (el SEPE se encarga de ingresar las cotizaciones por esta contingencia).

- **¿Se devengan vacaciones durante el ERTE?**

Durante un ERTE de suspensión no se devengan vacaciones. Por tanto, las vacaciones anuales se verán reducidas en función de los días de suspensión.

En un ERTE de reducción de jornada se siguen devengando vacaciones. Eso sí, cuando éstas se disfruten, se deberán retribuir en proporción a la jornada trabajada durante el año.

- **¿Se devengan pagas extras durante el ERTE?**

Mientras dura el ERTE de suspensión no se devengan pagas extras. Por tanto, cuando éstas se cobren se reducirán proporcionalmente.

En un ERTE de reducción de jornada las pagas extras también se verán reducidas. Éstas se cobrarán en proporción a la jornada trabajada durante el período de devengo.

- **Si estoy en reducción de jornada por guarda legal, ¿me pueden incluir en el ERTE?**

Todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de la duración de su jornada de trabajo, pueden ser incluidas en un ERTE.

No obstante, si su reducción de jornada es por guarda legal (cuidado directo de un menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad

retribuida), para el cálculo de la base reguladora de la prestación, se tendrá en cuenta el 100% de las bases de cotización que le hubieran correspondido de haber mantenido el trabajo sin reducción. Es decir, para determinar la cuantía de la prestación, se tendrá en cuenta la jornada trabajada con anterioridad a la reducción de jornada.

- **Si un trabajador iba a empezar sus vacaciones en breve, ¿queda afectado por el ERTE?**

Si el ERTE es de suspensión y el trabajador se ve afectado, no podrá disfrutar de sus vacaciones porque su contrato queda suspendido.

Si el ERTE es de reducción, es posible disfrutar de vacaciones.

- **¿El ERTE afecta a mi antigüedad?**

Si el ERTE es de suspensión, la antigüedad no queda afectada, ya que el contrato se ha suspendido por decisión de la empresa.

Si el ERTE es de reducción de jornada, la antigüedad tampoco se ve afectada porque el trabajador sigue prestando servicios.

- **¿Se ve modificado mi contrato de trabajo? ¿Deberé volver a firmar un contrato cuando finalice el ERTE?**

Ninguna condición del contrato de trabajo se ve modificada y no se debe firmar ningún nuevo documento al término del ERT

- **¿Están prohibidos los despidos?**

➤ No, las medidas excepcionales adoptadas por el Gobierno no vetan esta opción, tan sólo para aquellos trabajadores a los que se les aplique el ERTE o suspensión de contrato o bien la reducción de jornada se recoge en la Disposición Adicional 6ª del RD 8/2020 la obligación de mantenerles el empleo durante los 6 meses posteriores al levantamiento del Estado de Alarma, si la empresa quiere verse beneficiada por las bonificaciones recogidas en el Real Decreto.

Aunque el artículo 2 del Real Decreto 9/2020 ha dispuesto que ni la fuerza mayor ni las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada, se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, ello no quiere decir que el despido esté prohibido como tal, sino que no podrá justificarse el mismo exclusivamente con motivos vinculados a la crisis sanitaria, siendo posible el despido basado en otras causas debidamente justificadas, o simplemente el despido que el empleador esté dispuesto a asumir como improcedente. Por tanto cualquier despido que se base exclusivamente en razones

vinculadas a la crisis no será considerado procedente, pero no será imposible de ejecutar.

- **Mi empresa ha solicitado un ERTE pero mi contrato es temporal por obra o servicio, ¿qué ocurre?**
 - Podía ser incluido en el ERTE al igual que el resto de trabajadores, ya que no ha concluido la obra o servicio para el cual fue contratado y las circunstancias han cambiado. La empresa podría basar una extinción previa a la declaración del ERTE basada en la declaración del Estado de Alarma y sus consecuencias. Asimismo, en cuanto a este tipo de contratos hay que tener en cuenta que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por causas de fuerza mayor y objetivas, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.
- **Estoy de baja por maternidad o paternidad, ¿pueden incluirme en un ERTE?**
 - Sí, y cualquier trabajador en situación de IT podría ser incluido, en estos casos cobrarían la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal.
- **¿qué diferencia hay entre un ERTE por causas de fuerza mayor y otro por causas objetivas: económicas, organizativas, técnicas o de producción?**
 - Fundamentalmente, en los ERTES basados en causas de fuerza mayor, además de tratarse de un proceso más ágil, entre otras cosas por no existir negociación, la empresa podrá exonerarse de las cuotas de cotización durante las suspensiones de los contratos. En este caso, es el Estado el que las asume volviendo a contar el paro de forma integral cuando termina la vigencia del ERTE para el trabajador. Por esta razón, la Autoridad Laboral mirará con lupa los expedientes basados en fuerza mayor para cotejar que se acredita correctamente la fundamentación de los mismos.
- **¿En qué casos no habrá duda de que obedecen a causa de fuerza mayor?**
 - En los obligados a cerrar por Real Decreto, por cierre delcoales de afluencia pública o suspensión de actividades, en aquellos centros de trabajo en los que ha habido algún contagio y no sea posible garantizar la contención viéndose obligados a cerrar, en aquellos en los que afecte la prohibición de circulación libre de personas y en aquellos que no puedan realizar su actividad por falta de suministros grave que impiden continuar con la actividad. El resto, deberán demostrar que directamente se ven abocados a paralizar su actividad como consecuencia de la crisis sanitaria. Sin embargo, estos últimos expedientes habrán

de prepararse muy bien con asesores ya que las arcas del Estado no podrán soportar la admisión indiscriminada de ERTES.

- **Me he visto obligado a cerrar mi negocio, ¿tengo que pagar la cuota de autónomos?**
 - Para este escenario está la solicitud de cese de actividad. Se puede cursar con efectos retroactivos y la prestación equivale al 70% de la base reguladora.
- **Soy acreedor de una empresa, ¿puedo instar a un concurso necesario a dicha empresa actualmente?**
 - No, no se admitirán las solicitudes de concursos necesarios presentadas desde la declaración del estado de alarma hasta dos meses a contar desde la finalización del mismo. Si durante este periodo se hubiera presentado concurso voluntario, se admitirá a trámite con preferencia al concurso necesario pese a que este último se inste antes. Asimismo, los deudores que se encuentren en estado de insolvencia no tendrán deber de presentar concurso durante el periodo de vigencia del Estado de Alarma.
- **He pedido un préstamo para constituir mi negocio pero no puedo afrontar la hipoteca a consecuencia de la declaración del Estado de alarma por la crisis sanitaria, ¿me puedo acoger a una moratoria?**
 - Sí, hay que hablar con la entidad bancaria que requerirá documentación que avale la imposibilidad de hacer frente a los pagos hipotecarios; sin embargo, no se ha incluido en el paquete de medidas a fecha de hoy un aplazamiento de los pagos de alquiler, tampoco para los negocios, a la espera de posibles nuevas medidas que pudieran ser tomadas.
- **Desde el punto de vista empresarial, en el caso de que algún trabajador no asista al trabajo debido al riesgo de contraer el coronavirus, sin que haya confirmación del mismo, o haya estado en contacto con personas afectadas o hay estado en zonas de riesgos, ¿qué medidas desde el punto de vista laboral se podrían tomar?**
 - El trabajador pueda sufrir una sanción disciplinaria, e incluso el despido, por tomar una decisión que puede no estar justificada. Hay que atender siempre las directrices y resoluciones de las autoridades sanitarias competentes, antes de tomar decisiones que pueden acarrear sanciones disciplinarias. No habiendo ninguna alerta sanitaria declarada en un área en particular, si el trabajador carece de la baja médica correspondiente por parte de la Seguridad Social, su ausencia en el trabajo no se entendería justificada, por tanto nos encontramos con una falta de asistencia en el trabajo sin causa, que serían susceptible de ser sancionada por

Balms

ABOGADOS

parte de la empresa de acuerdo a la legislación vigente y al convenio colectivo de aplicación. Otra cuestión sería si el trabajador pudiera acreditar la imposibilidad de acudir al centro de trabajo.

- **¿Y si el trabajador no asiste por tener que cuidar a sus hijos o sus familiares a cargo, por haber cerrado colegios, centros de día o residencias?**
- En este caso, las personas trabajadoras no tendrían permiso retribuido que justificara su ausencia del trabajo, salvo que se establezca lo contrario por decisión de la empresa o por acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores.