

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 ERTE cuando **concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor.**

1.1

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.**

1.2

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.

1.3 Fuerza mayor

Para alegar fuerza mayor, su **empresa debe comunicar de forma simultánea a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores la decisión** de iniciar el ERTE, **aportando** toda la **documentación** y los medios de prueba necesarios para acreditar la situación de fuerza mayor.

Causas:

- **Índices de absentismo** tales que **impidan la continuidad de la actividad de la empresa** por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento...
- **Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre por razones de cautela.**

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

Por la parte de jornada :

- **El empleado siga trabajando, la empresa** debe seguir **cotizando de forma normal.**

- **El empleado no trabajada, si los afectados acceden al paro, la empresa deberá ingresar la cuota patronal** de esa parte de jornada, y el SEPE la cuota del trabajador.

Mientras **dure el ERTE** los **trabajadores tienen derecho** a cobrar el **paro**. Para ello, deben haber cotizado al menos 360 días dentro de los seis años anteriores.

4.1 Duración y cuantía

La duración de la prestación se calcula en función del tiempo que el trabajador haya cotizado en los seis años inmediatamente anteriores a la situación legal de desempleo, según la siguiente escala:

Días cotizados	Duración	Días cotizados	Duración
De 360 a 539	120 (1)	De 1.440 a 1.619	480
De 540 a 719	180	De 1.620 a 1.799	540
De 720 a 899	240	De 1.800 a 1.979	600
De 900 a 1.079	300	De 1.980 a 2.159	660
De 1.080 a 1.259	360	2.160 o más	720 (1)
De 1.260 a 1.439	420	-	-

Para acceder: haber cotizado al menos un año. Por otro lado, la **duración máxima** de la prestación es de **dos años**.

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% \gg 180
Días

50% \gg 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 siete días para constituir su comisión negociadora** (o 15 días, en caso de que no exista representación de los trabajadores).

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 15 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, separadas entre tres y siete días**. 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

Declaración por la Autoridad Laboral

Debe ser declarada previamente por la Autoridad Laboral.

- Su **empresa** deberá **presentar una solicitud** ante dicho organismo para que constate la fuerza mayor.
- Deberá **comunicar a los representantes de los trabajadores el inicio del procedimiento de suspensión** de los contratos o de reducción de las jornadas por fuerza mayor.

Fin del procedimiento

La Autoridad Laboral pedirá un informe a la Inspección y podrá declarar (o no) la existencia de fuerza mayor.

6

RECOMENDACIÓN: NO CIERRE LA PUERTA A DESPIDOS

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.

Si la empresa incumple lo pactado y posteriormente realiza un despido objetivo, éste será improcedente aunque se puedan acreditar las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

7

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.

