



**GUÍA DE
ACTUACIÓN EXPEDIENTE DE
REGULACIÓN TEMPORAL DE
EMPLEO (ERTE)
POR CAUSA DE FUERZA MAYOR
POR CORONAVIRUS (COVID-19)**



UATAE

Autónomos
con derechos

GUÍA DE ACTUACIÓN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR POR CORONAVIRUS (COVID-19)

¿Qué es un ERTE?

Se trata de un Expediente de Regulación de Empleo de carácter temporal y que supone la obligatoria reincorporación de los trabajadores afectados a su puesto de trabajo una vez finalicen las condiciones que lo propiciaron, respetando las condiciones existentes previamente.

El autónomo o empresa que lleve a cabo un ERTE puede:

- Suspender temporalmente los contratos de trabajo. Se trata de una suspensión temporal y no de un despido, por lo que no existe obligación de indemnizar. Durante el periodo de suspensión, el trabajador continúa formando parte de la plantilla y computando a efectos de antigüedad.
- Reducir la jornada de los trabajadores. Esta reducción de jornada debe ser de al menos el 10% y hasta un límite del 70%.

¿Quién puede tramitar un ERTE?

El ERTE puede ser utilizado por cualquier autónomo o empresa, con independencia del número de trabajadores que tenga en plantilla y del número de afectados.

¿Qué duración puede tener un ERTE?

La duración de este instrumento dependerá siempre del tiempo que se mantenga la causa alegada, pero en todo caso tendrá carácter temporal y existe la obligación de reincorporar a los trabajadores a su finalización.

¿Cómo se tramita?

El procedimiento a seguir para la tramitación del ERTE por fuerza mayor por Coronavirus son los siguientes:

- I. Comunicación a los trabajadores afectados y, en caso de que exista, a la representación legal de los mismos.
- II. Solicitud ante la Autoridad Laboral, mediante la remisión por parte de la empresa de un informe relativo a la vinculación entre las medidas propuestas y las medidas gubernativas adoptadas, acompañado de la documentación acreditativa. Junto a este informe, se deberá entregar copia de la comunicación a los trabajadores afectados.

- III. La Autoridad Laboral deberá dictar una resolución en un plazo máximo de 5 días.
- IV. Trasladar la resolución a los trabajadores.

¿Cómo acreditar la fuerza mayor?

Se entiende la existencia de fuerza mayor cuando las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia de la crisis del Coronavirus, incluida la declaración del estado de alarma, sean causa directa de pérdidas de la actividad, impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales, entre otros. En particular, se considera que existe fuerza mayor en los siguientes casos:

- ✓ Restricciones en el transporte público.
- ✓ Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- ✓ Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla.
- ✓ La adopción de medidas de aislamiento preventivo decretadas por la autoridad sanitaria.

La fuerza mayor debe acreditarse con cualquier medio de prueba que la empresa estime oportuna. Si el cierre del negocio se debe a una medida de restricción adoptada por la Administración, se hará referencia al Real Decreto que lo ordene y se aportará documento acreditativo de que la actividad desarrollada por el trabajador autónomo o la empresa es una de las afectadas por la restricción.

Es importante acreditar que la causa directa del cese o disminución de la actividad viene derivada de la pandemia por Coronavirus.

¿Ante qué Autoridad Laboral debo tramitar el expediente?

- A. Cuando el ERTE afecte a centros de trabajo de una única Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de Autoridad Laboral para la tramitación del expediente la **Consejería de Empleo de la Comunidad Autónoma que corresponda o el órgano que designen al efecto.**
- B. Cuando el centro de trabajo se encuentre en las ciudades de Ceuta y Melilla, serán competentes los **Delegados del Gobierno.**
- C. Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, el órgano competente será el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¿Qué documentación debo entregar a la Autoridad Laboral?

- Solicitud de ERTE.

- Memoria explicativa de las causas de la decisión.
- Informe relativo a la vinculación entre las medidas propuestas y las medidas gubernativas adoptadas por COVID-19.
- Toda la documentación acreditativa que se considere necesaria.
- Comunicación a los trabajadores y, en su caso, a su representación legal.

¿Qué debe hacer la autoridad laboral?

La Autoridad Laboral debe constatar la fuerza mayor alegada por el trabajador autónomo y puede solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aunque no es preceptivo.

Por último, debe emitir resolución en el **plazo de cinco días** desde la solicitud.

¿Qué debo hacer una vez cuente con la resolución?

La resolución debe ser comunicada a los trabajadores y, en su caso, a su representación.

¿A partir de qué fecha tendría efectos el ERTE?

En caso de que la resolución sea positiva, el ERTE surtiría efectos **desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**.

¿De qué manera afecta a los trabajadores?

- En caso de suspensión de contrato: el trabajador tiene derecho al cobro de la prestación por desempleo, aun cuando no acredite haber cotizado durante el periodo de carencia exigido. Además, la percepción de la prestación no computa ni reduce los periodos de derecho a la prestación cuyo derecho ya ha generado el trabajador.
- En caso de reducción de jornada: el trabajador tendrá acceso a la prestación por desempleo en la misma proporción que la reducción de jornada establecida.

¿Qué derechos mantienen los trabajadores?

Antigüedad: El periodo de duración del **ERTE sigue computando a efectos de antigüedad** y los trabajadores tienen derecho a su reincorporación, una vez cese la causa que ha dado lugar al mismo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que venían ostentando.



Salario: en caso de reducción de jornada, tienen derecho a **percibir la proporción del salario correspondiente a la jornada efectiva realizada.**

Vacaciones: el trabajador no pierde en ningún caso su derecho a vacaciones, aunque **durante el tiempo que dure la suspensión no genera el derecho a disfrutar más días de vacaciones.** Además, en caso de que se trate de una reducción de jornada, la remuneración de las vacaciones que disfrute durante el periodo se verá reducida en la misma proporción que el salario.

Pagas extraordinarias: el trabajador genera el derecho a las pagas extraordinarias durante el tiempo que dure la reducción de jornada, pero también se verán reducidas en la misma proporción.

Indemnización: dado que no se trata de un despido, sino de una suspensión de contrato, **el trabajador no tiene derecho a indemnización.**

¿Tengo que seguir cotizando por los trabajadores?

El trabajador autónomo **estará exonerado de cotizar por aquellos trabajadores que tengan suspendidos sus contratos.** Sí estará obligado a cotizar por los trabajadores afectados por una reducción de jornada, únicamente en la misma proporción que la jornada efectivamente realizada.

Esta exoneración será del 100% para autónomos y PYMES con menos de 50 trabajadores y del 75% si tienen 50 o más trabajadores.

ANEXO I. SOLICITUD (MODELO ORIENTATIVO)

A LA AUTORIDAD LABORAL (LA QUE PROCEDA, NORMALMENTE DELEGACIÓN DE EMPLEO TERRITORIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA)

Solicitud de Suspensión de Relaciones de Trabajo y Reducción de Jornada por causas de Fuerza Mayor

DON, mayor de edad, vecino de, con domicilio en, calle, provisto de D.N.I. nº, Teléfono:, email, en su condición de TRABAJADOR AUTÓNOMO, en adelante LA EMPRESA (o administrador de la Sociedad, S.L.), ante la AUTORIDAD LABORAL comparezco y DIGO:

Que, por medio del presente escrito y de conformidad con lo establecido en los Artículos 22 y siguientes 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, solicito de la AUTORIDAD LABORAL dicte resolución, por la que estime la existencia de circunstancias que justifican la aplicación de medidas de SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR, conforme a continuación se indicará.

Sirven de base a la pretensión que se formula, las siguientes

ALEGACIONES

PRIMERA.- Como consecuencia de la grave crisis económica generada por las afecciones procedentes de la epidemia denominada COVID-19, conocida como "CORONAVIRUS", así como las restricciones y Estado de Alarma impuesta por el Gobierno de España mediante el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, así como la resolución del... (órgano que corresponda), de fecha... la empresa solicitante ha visto mermada y disminuida sustancialmente su actividad, lo cual impide afrontar con garantías las obligaciones de pago a su trabajadores, entre otras obligaciones que igualmente se encuentran en grave riesgo.

Estas circunstancias han sido ocasionadas por la existencia de claras y evidentes causas de FUERZA MAYOR ajenas a la voluntad de la EMPRESA.

Con base en tal situación, se solicita de la AUTORIDAD LABORAL dicte resolución, por la que estime la existencia de circunstancias que justifican la aplicación de medidas de SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y/O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR.

SEGUNDA .- La EMPRESA solicitante ostenta las siguientes circunstancias:

- Nombre:
- Nombre Comercial:
- NIF:

- Domicilio Social:
- Actividad:
- Convenio colectivo:
- N° Trabajadores:

TERCERA.- (adaptar a las circunstancias de la empresa):

1ª opción: La actividad de la empresa ha quedado cerrada y sus ingresos reducidos a CERO ("0" INGRESOS), desde el día 15 de marzo de 2020, al estar entre las recogidas en el Anexo I del Real Decreto de 14 de marzo de 2020 del Gobierno de España, por el que se imponen limitaciones a la libertad de circulación y contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás restricciones a consecuencia de la emergencia surgida por la Pandemia internacional del Coronavirus (COVID-19)

2ª opción: la actividad de la empresa se ha reducido a prácticamente "0" ingresos, a consecuencia de las medidas restrictivas de movimientos decretadas por el Gobierno, que han reducido sobremanera y en un porcentaje muy elevado (los pedidos a distribuir- adaptar), por lo que la EMPRESA ha tenido que reducir su actividad de manera importante.

Estas circunstancias de causa mayor obligan a la EMPRESA a adoptar las medidas solicitadas.

CUARTA.- Las medidas de suspensión de contratos y/o reducción de jornada laboral, así como sus especiales circunstancias, afecta a los trabadores/as que a continuación se indican. Se insta por tanto la aceptación y autorización de dichas medidas por parte de la AUTORIDAD LABORAL:

1.- RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO

- DON, con DNI nº, NAF y grupo profesional.....
- DON, con DNI nº, NAF y grupo profesional.....

La suspensión del contrato tendrá vigencia desde el día ____ o fecha del hecho causante de fuerza mayor, y hasta tanto no desaparezcan las circunstancias de fuerza mayor acaecidas, y en todo caso hasta el levantamiento del Estado de Alarma acordado por el Gobierno de España.

2.- RELACIÓN DE TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR REDUCCIÓN DE JORNADA

- DON, con DNI nº, NAF y grupo profesional..... Estableciéndose el siguiente horario de trabajo:



- DON, con DNI nº, NAF y grupo profesional..... Estableciéndose el siguiente horario de trabajo:

La reducción de jornada tendrá vigencia hasta tanto no desaparezcan las circunstancias de fuerza mayor acaecidas, y en todo caso hasta el levantamiento del Estado de Alarma acordado por el Gobierno de España.

QUINTA.- La EMPRESA se pone a disposición de la AUTORIDAD LABORAL para aportar cuanta información o datos resulten necesarios, así como para todo aquello que sea requerida a los fines propuestos.

Por lo expuesto,

SOLICITO A LA AUTORIDAD LABORAL tenga por presentado este escrito, lo admita, y tenga por formuladas las manifestaciones que contiene y a su virtud acuerde resolución de conformidad.

En, a de de 2020

Fdo.: D./Dña.



ANEXO II. MODELO CARTA DE COMUNICACIÓN AL TRABAJADOR

NOMBRE DE LA EMPRESA
DOMICILIO DE LA EMPRESA
NIF DE LA EMPRESA

En....., a ... de....de 2020

Destinatario:

(Nombre y apellidos del trabajador)

(Domicilio)

Muy Sr./Sra. Nuestro/a:

Debido a la situación de alarma y confinamiento acordados por el Gobierno de España, y a las circunstancias y limitaciones a la libertad de circulación y a las contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás restricciones impuestas por las autoridades españolas, a consecuencia de la emergencia surgida por la Pandemia internacional del Coronavirus (COVID-19), esta empresa se ve en la necesidad de cerrar el centro de trabajo situado en *****, y en consecuencia a suspender de manera temporal el contrato laboral que le une a Vd. por causa de FUERZA MAYOR.

La suspensión temporal del contrato laboral comienza el día ***** (o le será comunicada mediante SMS), y finalizará en el momento en que desaparezca el estado de alarma y las limitaciones a la libertad de circulación y las contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás que la ha ocasionado.

El fin de la suspensión le será comunicado tan pronto como se conozca por esta empresa, a los efectos de su incorporación a su puesto de trabajo y la reanudación de su relación laboral.

La correspondiente solicitud de suspensión temporal de empleo va a ser registrada con esta misma fecha, ante la autoridad laboral competente.

En la confianza de que comprenda que esta empresa se ve abocada a tomar esta decisión en contra de su voluntad, y que la misma es necesaria para la continuidad del empleo de sus trabajadores, aprovecho para quedar a su disposición para cualquier aclaración que precise.

Reciba un cordial saludo

Recibí:

Fdo. D. (titular o representante de la empresa)



📍 Calle General Palanca, 37 28045 Madrid

☎ 915 177 375

✉ comunicacion@uatae.org

www.uatae.org

📘 @uatae

🐦 @uatae_es