

# NOTIFICACIÓN IMPORTANTE

abogados **ce**

## EL ERTE POR FUERZA MAYOR: ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS FRENTE AL COVID-19

En relación a la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE de 14 de marzo), pasamos a detallar las directrices principales que debemos conocer de cara al asesoramiento de nuestros clientes:

### ¿En qué supuestos se aplican?

Se aplica en supuestos de fuerza mayor debida a causas que dimanen de un hecho ajeno al empresario, si el hecho es imprevisible o inevitable, como emergencias civiles o sanitarias (nuestro caso) e independiente de la situación económica de la empresa.

### ¿Es necesaria autorización previa?

Existe un requisito de procedimiento y debe ser constatada por la Autoridad Laboral (normalmente de la CCAA correspondiente). A través de Internet es muy fácil localizar la Administración competente.

### ¿A cuántos trabajadores puede afectar la medida?

El número de trabajadores afectados puede ser cualquiera.

### ¿Qué modalidades puede presentar la empresa?

La empresa puede solicitar:

1. La suspensión o paralización de la actividad laboral (decretado por el Gobierno autonómico y central);
2. La reducción de la actividad laboral entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo (otros supuestos a estudiar, ya que la medida de excepcionalidad **solo va dirigida a las actividades que allí se contienen**).

### ¿Cuál es el procedimiento?

1. Solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral: muchas Administraciones tienen su propio formulario.
2. Poder Notarial que acredite la legitimación del representante que formula la comunicación en nombre y representación de la persona jurídica y copia del DNI

3. Se deberá presentar por Internet a través del Registro Electrónico, según los certificados electrónicos admitidos por cada una de las Comunidades Autónomas competentes (ver páginas web).
4. Deberá acompañarse las medidas adoptadas por la Comunidad de Madrid y del Estado de cierre de establecimientos, además de la comunicación simultánea a los representantes legales de los trabajadores. Aunque sea público y notorio, se deberá acompañar una memoria que justifique la causa de fuerza mayor, ya que si la actividad no es una de las que se ha ordenado la suspensión, deberá justificarse debidamente con otros argumentos.
5. En caso de no existir representación legal de los trabajadores, deberá comunicarse a todos los empleados por escrito. Las empresas deben cuidar **que quede suficientemente acreditada la comunicación** a todos ellos.
6. La Administración deberá resolver en un plazo máximo de 5 días hábiles a contar desde la fecha de entrada del registro de la solicitud.
7. La resolución de los expedientes de fuerza mayor no requiere período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, ya que se trata de una constatación por la Autoridad Laboral de la existencia de dicha fuerza mayor.
8. El ERTE temporal será efectivo **desde el hecho causante de fuerza mayor (publicación boletines oficiales)**, nunca desde la presentación de la solicitud o su aprobación.
9. La empresa deberá comunicar a los trabajadores afectados la medida adoptada, notificándoles individualmente, donde se contemplará los días concretos, el horario de trabajo afectado y el período que se extienda la vigencia.
10. En caso de cierres total de establecimiento por Orden de la Comunidad de Madrid, se presentará un ERTE temporal de suspensión de actividad laboral, efectivo desde el las 00.00 horas del 14 de marzo de 2020 hasta las 24.00 horas del día 26 de marzo de 2020, prorrogable, si fuera el caso. O de 15 días naturales, desde el 14 de marzo de 2020 hasta el día 28 de marzo de 2020, según el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

### ¿Tienen que comunicar algo las empresas a los trabajadores?

Sí, deben comunicar a todos los trabajadores por escrito la orden de no asistir a su puesto de trabajo e informar del trámite del ERTE por fuerza mayor.

Una vez aceptado el ERTE, deben emitir una nueva comunicación que sirva para el trámite individual de la prestación de desempleo.

### ¿Qué efectos laborales tiene esta medida?

1. Se mantiene el vínculo contractual empresa-trabajador, pero se suspende temporalmente por causa de fuerza mayor.
2. Es obligatorio reincorporar al trabajador al mismo puesto de trabajo, una vez las causas legales hayan cesado.
3. La fecha de antigüedad se mantiene.
4. El trabajador tiene libertad para trabajar en otro sector no afectado.
5. El trabajador puede ser despedido, siempre que exista causa legal para ello, fuera de este supuesto. En este caso, el período de ERTE computa a efectos de indemnización.

## ¿Qué gasto tiene la empresa durante el ERTE temporal?

Salvo otras medidas adoptadas por el Gobierno:

1. En caso de suspensión total (caso de cierre inminente de actividad):
  - o La empresa no abonará el salario del empleado
  - o La empresa está obligada a cotizar la cuota patronal (aprox. 30% de la media de la base de cotización de los últimos 6 meses del trabajador).
2. En caso de reducción de jornada (no aplicable a los casos de cierre inminente de establecimiento):
  - o Se abonará el salario proporcionalmente a la jornada realizada
  - o Se deberá cotizar a la Seguridad Social la cuota patronal, tanto de los períodos de actividad como de inactividad (aprox. 30% de la media de la base de cotización de los últimos 6 meses del trabajador).

## ¿En qué situación queda el empleado durante el ERTE temporal?

El trabajador pasa a cobrar la prestación por desempleo los días de duración del expediente.

Salvo que el Gobierno legisle de otra manera dadas las circunstancias excepcionales de la situación, hasta el momento, la percepción será del 70% de la base reguladora, existiendo mejoras de estas cuantías en caso de tener hijos menores a cargo.

## ¿Qué deben hacer los empleados?

Salvo que haya modificaciones al respecto, por el momento se debe solicitar cita en el SEPE (de forma online o telemática) para tramitar su presentación.

Las oficinas de empleo han establecido un protocolo de contención del virus, por el que no van a atender presencialmente a nadie, por lo que la gestión se realizará de forma telemática y/o telefónica. Por ello, NO se tendrán en cuenta los plazos establecidos para solicitar prestaciones, de forma que no perjudique ningún derecho.

Estamos pendientes de las posibles reformas legislativas que se puedan producir los próximos días. Os mantendremos puntualmente informados.

Un saludo.

Área laboral

ABOGADOS CE

C/Princesa 24 5ª planta

28008

Madrid - Madrid

91 411 34 51

informacion@consultingabogados.es

www.consultingabogados.es