

ERTEs POR CORONAVIRUS

PASO A PASO

**Novedades y procedimiento a seguir en los Expedientes
Temporales de Regulación de Empleo a causa del COVID-19**

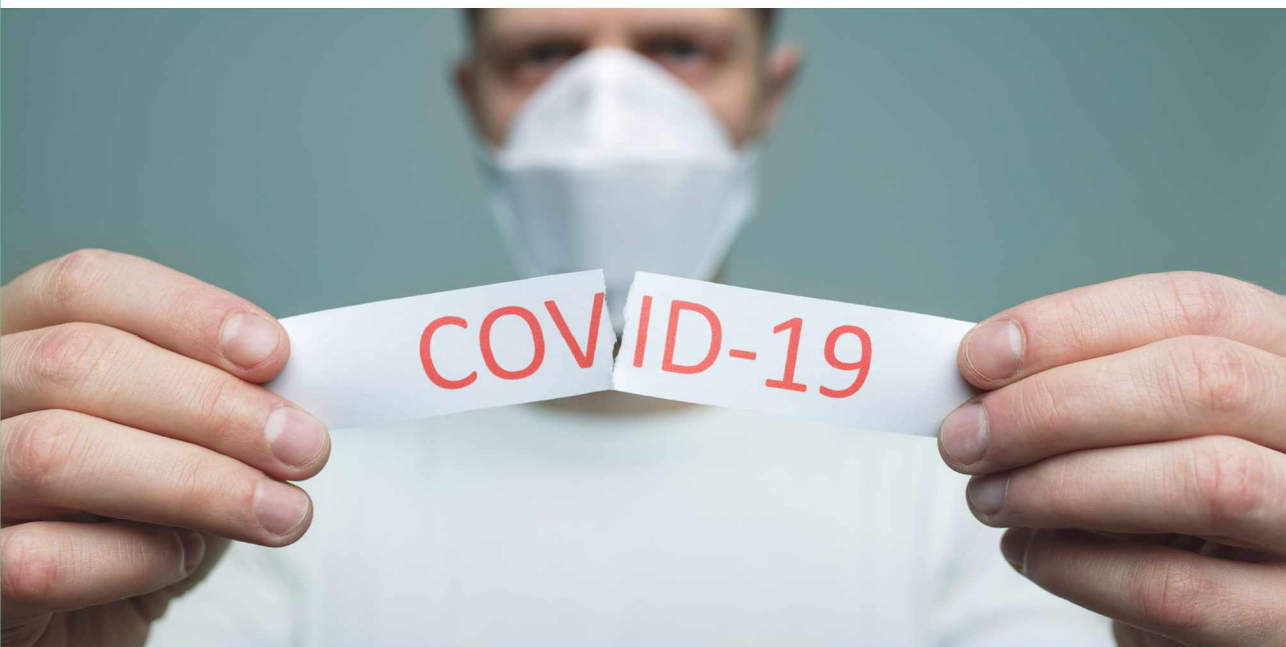
JOSÉ JUAN CANDAMIO BOUTUREIRA

Graduado Social

Coordinador del Departamento Laboral de Iberley Información Legal

EDICIÓN ESPECIAL MARZO 2020

Incluye formularios



ERTEs POR CORONAVIRUS

Novedades y procedimiento a seguir en los
Expedientes Temporales de Regulación de
Empleo a causa del COVID-19

EDICIÓN ESPECIAL MARZO 2020

José Juan Candamio Boutureira

Graduado Social

Coordinador del Departamento Laboral de Iberley Información Legal

COLEX 2020

Copyright © 2020

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal) El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados, no obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex, SL, habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder al texto con las eventuales correcciones de erratas, además, como complemento a su libro, dispondrá de un servicio de actualizaciones.

© Editorial Colex, S.L.

Polígono Pocomaco, parcela I, Edificio Diana, portal centro 2,

A Coruña, 15190, A Coruña (Galicia)

info@colex.es

www.colex.es

SUMARIO

PARTE 1.- REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO: PRINCIPALES MEDIDAS LABORALES DE APOYO A EMPRESAS, TRABAJADORES, FAMILIAS Y COLECTIVOS VULNERABLES ANTE EL IMPACTO DEL COVID-19 11

PARTE 2.- NOVEDADES EN LOS ERTEs COMO CONSECUENCIA DEL CORONAVIRUS 19

- 2.1. ERTEs por fuerza mayor 19
 - 2.1.1. Situación de fuerza mayor a los efectos de aplicación de ERTEs 19
 - 2.1.2. Especificaciones agilizando la tramitación. 19
 - 2.1.3. Exoneración de cotizaciones 20
- 2.2. ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. 20
 - 2.2.1. Causas económicas, técnicas, organizativas y de producción y su justificación 20
 - 2.2.2. Especificaciones agilizando la tramitación. 20

PARTE 3.- POSIBLES CAUSAS PARA LA SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA 23

- 3.1. Suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor temporal 23
- 3.2. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 23
- 3.3. Procedimiento para la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. 24
 - 3.3.1. Iniciación del procedimiento 24
 - 3.3.2. Constitución de la comisión representativa de los trabajadores 25
 - 3.3.3. Comunicación empresarial de la apertura del período de consultas 26
 - 3.3.4. Documentación 27
 - 3.3.5. Período de consultas 29
 - 3.3.6. Finalización del periodo de consultas 30
 - 3.3.7. Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados. 30
 - 3.3.8. Acciones ante la jurisdicción social 31
- 3.4. Procedimiento para la suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor asociada al impacto del COVID-19. 31
 - 3.4.1. Iniciación del procedimiento 31
 - 3.4.2. Comunicación empresarial. 32
 - 3.4.3. Instrucción y resolución 32

| | |
|---|----|
| PARTE 4.- OTRAS MEDIDAS A TENER EN CUENTA EN EL ÁMBITO LABORAL | 35 |
| PARTE 5.- FORMULARIOS | 37 |
| ERTEs POR FUERZA MAYOR | 39 |
| 1. Modelo de solicitud de ERTE por fuerza mayor COVID-19 | 41 |
| 2. Comunicación a la RLT del inicio de expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor COVID-19 | 45 |
| 3. Modelo (orientativo) de informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 | 47 |
| 4. Comunicación individual a la persona trabajadora de ERTE por fuerza mayor COVID-19 | 49 |
| 5. Comunicación al trabajador de la suspensión/reducción como consecuencia de ERTE por fuerza mayor COVID-19 aprobado por la Autoridad Laboral | 51 |
| 6. Formulario de comunicación al trabajador de la suspensión del contrato fuerza mayor | 53 |
| 7.- Modelo genérico de memoria explicativa de los motivos del expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) por fuerza mayor derivada del COVID-19 | 55 |
| ERTES POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN | 61 |
| 8. Solicitud de informe a la RLT con carácter previo a la ejecución ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 63 |
| 9. Modelo para fijar calendario de reuniones a celebrar dentro de un periodo de consultas para ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 65 |
| 10. Comunicación a la autoridad laboral del inicio período de consultas para ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 67 |
| 11. Comunicación a la autoridad laboral de finalización de periodo de consultas y la aplicación de la suspensión o reducción de jornada temporal ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 71 |
| 12. Acuerdo entre la empresa y RLT en periodo de consultas en materia de suspensión de contratos o reducción temporal de jornada de trabajo ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 73 |
| 13. Comunicación individual al trabajador de reducción de jornada laboral por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 77 |
| 14. Comunicación individual al trabajador de la suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 79 |
| 15. Acta final (orientativa) del periodo de consultas en proceso de reducción de jornada/suspensión de contratos de trabajo ante ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 81 |
| 16. Relación nominativa de personas trabajadoras afectadas por un ERTE causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por coronavirus COVID-19 | 87 |

SUMARIO

| | |
|---|-----|
| OTROS FORMULARIOS DE INTERÉS | 89 |
| 17. Solicitud de reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado (COVID-19) | 91 |
| 18. Solicitud de adaptación de las condiciones de trabajo por circunstancias excepcionales de cuidado (COVID-19) | 93 |
| 19. Solicitud por parte del trabajador a la empresa de prestación de su trabajo a distancia | 95 |
| 20. Documento de control empresarial de la actividad ejecutada a distancia por parte del trabajador (teletrabajo) | 97 |
| 21. Comunicación de interrupción de la actividad por parte del trabajador económicamente dependiente (fuerza mayor) | 99 |
| PARTE 6.- NORMATIVA | 101 |
| PARTE 7.- ESQUEMAS | 103 |
| PARTE 8.- DOCUMENTOS RELACIONADOS | 109 |
| Envío telemático de altas de personas trabajadoras afectadas por EREs. (SEPE) .. | 109 |
| Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación al nuevo coronavirus. (Ministerio de Trabajo y Economía Social) | 111 |

PARTE 1.- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo: principales medidas laborales de apoyo a empresas, trabajadores, familias y colectivos vulnerables ante el impacto del COVID-19

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, articula una serie de medidas de apoyo a las empresas, trabajadores, familias y colectivos vulnerables, que se ven particularmente afectados por las circunstancias actuales. En **el ámbito laboral**, las medidas se centran en el intento de garantizar la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, particularmente por medio del **trabajo a distancia** o teletrabajo. En este sentido, se establecen medidas para facilitar los trámites previstos por la normativa aplicable y se pone en marcha un programa de financiación del material correspondiente mediante la activación de ayudas y créditos para PYMEs dentro del programa ACELERA PYME de la empresa pública RED.ES.

Asimismo, dentro de esas medidas para garantizar la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales, y en un intento de **evitar la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora al trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo**, se establecen medidas para favorecer la **conciliación laboral**, mediante el derecho de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales relacionadas con la prevención de la extensión del COVID-19 a **acceder a la adaptación o reducción de su jornada, con la consiguiente disminución proporcional del salario**. En relación a la jornada:

- a) Se recuerda que, pese a la reciente derogación del artículo 52.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la falta de asistencia injustificada es causa de despido disciplinario, conforme al artículo 54.1 de dicho cuerpo legal. Resulta obligado, por tanto, configurar las garantías necesarias para que las personas que se vean en la situación referida puedan atender a sus obligaciones personales de cuidado sin verse afectadas negativamente en el ámbito laboral.

- b) Se define de manera concreta la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos como es el derecho de adaptación, frente a la ausencia durante toda la jornada, susceptibles de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa.
- c) Las garantías se asocian al hecho de que no va a percibir retribución ni prestación alguna durante la situación de emergencia.

Lo anterior, implica mejorar condiciones en caso de solicitar una adaptación de la jornada, que permitiría mantener el trabajo y su retribución, o reducciones de intensidad baja a efectos de perder la mínima cuantía retributiva.

En relación a los **autónomos**, se ha creado una **prestación extraordinaria por cese de actividad**, que cubre la finalización de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

Dando respuesta a una de las medidas solicitadas por las empresas se concretan aspectos importantes relacionados con la **suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs)**.

- a) Se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de **fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada**.
- b) Se **agiliza la tramitación** de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- c) Se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan **acceso a la prestación contributiva por desempleo**, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos. Recordemos que, en circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación.

Otra novedad importante es el campo de las **cotizaciones sociales**. Siguiendo las medidas que hasta el momento venían aplicándose en los casos de fuerza mayor derive de acontecimientos catastróficos naturales, se pretende reducir el coste de mantenimiento de las empresas gravemente afectadas por la paralización de la actividad económica con motivo del COVID-19: **exoneración a las empresas del pago del 75% de la aportación empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el 100% de la cuota cuando se trate de empresas de menos de 50 trabajadores, siempre que éstas se comprometan a mantener el empleo y asociadas a los casos de fuerza mayor**.

A esta medida, recordamos, se añadiría el aplazamiento bonificado de impuestos incorporado en el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19,

A modo de **resumen**:

1.- Expedientes de regulación de empleo temporales (ERTE)

Como analizaremos en los siguientes puntos, podemos concretar las medidas en dos tipos: ERTEs por fuerza mayor y ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

Tomando como base la reglamentación actual, se define situación de fuerza mayor a los efectos de aplicación de ERTEs relacionados con el impacto del nuevo coronavirus COVID-19, se agilizan los trámites existentes, y se establece la exoneración de cotizaciones ligadas a reducciones de jornada o suspensión de contratos por fuerza mayor.

2.- Cotizaciones sociales

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a **fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19**, se realizará una **exoneración** a las empresas del pago del **75% de la aportación** empresarial a la Seguridad Social alcanzando dicha exoneración el **100% de la cuota** cuando se trate de **empresas de menos de 50 trabajadores**, siempre que éstas se comprometan a **mantener el empleo**.

3.- Prestación por desempleo

Se refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan **acceso a la prestación contributiva por desempleo**, aunque carezcan del **periodo de cotización necesario** para tener acceso a ella.

De forma adicional, **el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos**.

En circunstancias normales, durante un ERTE el trabajador puede acceder a la prestación contributiva por desempleo si cuenta con el periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, además, este periodo le computa a efecto de los periodos máximos de percepción de la prestación.

Asimismo, se produce una **prórroga del subsidio por desempleo**.

- a) La entidad gestora podrá prorrogar de oficio el derecho a percibir el subsidio por desempleo en los supuestos sujetos a la prórroga semestral del derecho, a efectos de que la falta de solicitud no comporte la interrupción de la percepción del subsidio por desempleo ni la reducción de su duración. (suspensión temporal art. 276.2 LGSS).
- b) En el caso de los beneficiarios del subsidio para mayores de cincuenta y dos años no se interrumpirá el pago del subsidio y de la cotización a la Seguridad Social aun cuando la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas se realice fuera del plazo establecido legalmente (suspensión temporal art. 276.3 LGSS).

4.- Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, **tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos que se resumen**, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Tanto la adaptación del horario, como la reducción de jornada se asocian a la consiguiente disminución proporcional del salario.

I.- Circunstancias excepcionales para la adaptación del horario y reducción de jornada

Se configura como un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, la adaptación del horario y reducción de jornada:

a) Cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

b) Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.

c) Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Importante:

- Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento de reclamación de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente como modalidad de los procesos especiales de trabajo (art. 139 LJS).

- El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.

II.- El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19

Su concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

¿En qué consiste el derecho?

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en:

- Cambio de turno
- Alteración de horario
- Horario flexible
- Jornada partida o continuada
- Cambio de centro de trabajo
- Cambio de funciones
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

Periodo de aplicación: se trata de medidas con carácter temporal y excepcional, que se limitan al período excepcional de duración del COVID-19.

III.- Reducción especial de la jornada de trabajo por guarda legal para cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad

Partiendo de las situaciones previstas en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, cuando concurren las circunstancias excepcionales citadas en el punto I de este apartado, con la reducción proporcional de su salario.

Esta reducción especial de jornada por guarda legal, se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, salvo por las siguientes peculiaridades:

- a) Deber de comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.
- b) Podrá alcanzar el 100 % de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso se matiza "el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa".
- c) Se elimina el supuesto de que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo ET.

¿Y si la persona trabajadora ya se encuentra disfrutando de una adaptación de su jornada por conciliación o en reducción de jornada por guarda legal?

En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el

ERTEs POR CORONAVIRUS

PASO A PASO

La situación generada por el coronavirus –COVID-19– ha supuesto la necesidad de adoptar medidas urgentes para dar respuesta a las circunstancias económicas excepcionales en las que se han situado personas trabajadoras y empresas.

El *Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*, amplía las medidas tomadas por otros textos normativos dando prioridad a la protección de las familias, trabajadores, autónomos y empresas afectadas.

Nuestra obra aborda:

- Las principales medidas laborales de apoyo a empresas, trabajadores, familias y colectivos vulnerables ante el impacto del COVID-19.
- Las novedades en los ERTEs como consecuencia del coronavirus tanto en su vertiente de fuerza mayor como las producidas en los expedientes debidos a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, acompañados del procedimiento necesario, que, por haberse integrado en el ordinario, supone el obligado análisis en el contexto de la regulación y normativa existente hasta el momento.
- Para dotarla de un mayor interés práctico la obra se acompaña de esquemas aclaratorios y un gran número de formularios de interés.



www.colex.es



ISBN: 978-84-1359-007-3

