

Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

Ante la situación planteada por el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo y la repercusión que el mismo puede tener en las empresas cabe la posibilidad de realizar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y/o causas económicas, técnicas, productivas y organizativas. A continuación, pasamos a detallarles el funcionamiento de los ERTE según las últimas novedades.

De acuerdo con las directrices publicadas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, debemos distinguir entre causa de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.

Las causas de fuerza mayor serían las siguientes:

- a) Las actividades directamente especificadas en el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, que impliquen la suspensión o cancelación de actividades, el cierre temporal de locales, movilidad de personas o mercancías.
- b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo acreditadas.
- c) La falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga causa de las medidas excepcionales decretadas por el Gobierno.

Para ello deberá notificarse al trabajador la medida, que se acompañará con la solicitud tramitada ante la autoridad laboral, junto con la memoria explicativa de la situación, y resto de documentación solicitada con respecto a centros de trabajo y trabajadores afectados.

Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha del hecho causante y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la autoridad competente o mientras persistan, siendo sin embargo necesaria la previa autorización de la autoridad laboral a quien corresponde constatar la existencia de la causa de fuerza mayor.

Al margen de la causa de fuerza mayor determinada y limitada a los casos anteriormente mencionados (apartados a), b) y c)), las empresas podrán tramitar expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas normales derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo, o de cambio en los sistemas o métodos de trabajo, debiendo seguirse los requisitos de notificación, negociación con los trabajadores, presentación del expediente y documentación complementaria y el acta de acuerdo o no final firmada con

los representantes de los trabajadores.

La diferencia fundamental entre el ERTE por fuerza mayor o el ERTE ordinario, además de la tramitación del propio expediente son las siguientes:

FUERZA MAYOR

Se requiere autorización de la autoridad laboral

Las empresas no tienen que cotizar por los trabajadores afectados durante este periodo

Los trabajadores cobran la prestación de desempleo, pero no consumen el tiempo que tiene cada uno acumulado.

ORDINARIO

No se requiere autorización de la autoridad laboral.

Las empresas tienen que cotizar por los trabajadores afectados durante este periodo.

Los trabajadores cobran la prestación de desempleo, pero consumen el tiempo que cada uno tiene acumulado.

En estos momentos desconocemos que ocurriría si tramitado el expediente de regulación como causa de fuerza mayor, la autoridad laboral considerara que no se reúnen las condiciones para ellos.

Entendiendo la necesidad de realizar y tomar decisiones lo antes posible para todas las empresas, la recomendación del Ministerio de Trabajo es que se espere entre 24/48 horas para la presentación de los expedientes de regulación para poder atender a las directrices que se van publicando de manera constante.

FADEI