

BREVE DOCUMENTO EXPLICATIVO SOBRE EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)

1.-) ERE y ERTE: Diferencias

- Ambos son procedimientos que permiten a empresas con dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción despedir o suspender a sus trabajadores.
- La diferencia entre el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) y el Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) radica en el alcance de sus efectos y consecuencias: definitivas, en el caso del ERE; y temporales o puntuales en el ERTE.
- El ERE se regula en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y el ERTE en su artículo 47.
- El ERE implica un despido colectivo, mientras que el ERTE es una suspensión temporal del contrato de trabajo; o reducción de la jornada laboral.

2.-) ¿Qué es un ERTE?

Es una modalidad de ERE a la que pueden acogerse aquellas empresas que quieran, con carácter temporal, reducir la jornada laboral o suspender contratos de trabajo de todos o parte de sus trabajadores para garantizar la viabilidad y el futuro de la empresa.

3.-) ¿Cuándo puede presentarse un ERTE?

- Por causas económicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor. La fuerza mayor se concreta en un acontecimiento externo (imprevisible e inevitable) al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta respecto de las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo. Ejemplo, coronavirus.
- Como apunta el Ministerio de Trabajo y Economía Social, la adopción de un ERE por una empresa pueden estar motivada como:
 - Medida interna de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.
 - Medida que se deriva de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acaecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios. **FUERZA MAYOR**

4.-) ¿Cuántas clases de ERTE existen?

Existen 3 tipos:

➤ ERTE de reducción de jornada

- Reducción de jornada es la disminución temporal de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.
- Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.
- Se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

➤ ERTE de suspensión de contrato de trabajo

- Los contratos de trabajo de los trabajadores afectados quedaran suspendidos durante un tiempo determinado.
- Al no ser un despido, el trabajador podrá incorporarse a su puesto de trabajo con las mismas condiciones que tenía anteriormente.
- Durante el tiempo en que el contrato este en suspenso el trabajador cobrará la prestación de desempleo.

➤ ERTE por causa de fuerza mayor

- Derivada de hechos externos y ajenos a la actividad de la empresa y que sean consideradas como imprevisibles o inevitables, tales como desastres naturales o crisis sanitarias.

5.-) ¿Qué procedimiento debe seguirse en un ERTE por causa de fuerza mayor?

- La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo u órgano similar de la comunidad autónoma), cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.
- El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores (si los hubiere), quienes ostentarán la condición de parte interesada en el procedimiento.
- La resolución sobre el ERTE se dictará en el plazo de 5 días.
- La autoridad laboral podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), sin perjuicio del derecho de este a resarcirse del empresario.

6.-) ¿Qué duración tiene un ERTE?

- Con carácter general, no existe un límite para la duración de un ERTE, aunque tiene que fijarse con carácter previo. En cualquier caso las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada *se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.*
- En el supuesto de un ERTE por fuerza mayor, según el Ministerio de Trabajo los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha que lo provoca y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la Autoridad competente o mientras persistan, las circunstancias graves y extraordinarias.

7.-) ¿Cuáles es la situación de un trabajador durante un ERTE?

- Si se trata de un ERTE por fuerza mayor, los trabajadores podrán cobrar la prestación por desempleo correspondiente al número de horas que dejan de trabajar (en caso de reducción de jornada) o por el total de horas (en caso de suspensión de contrato).
- En todo tipo de ERTE, todos los trabajadores que cumplan con los requisitos legales para recibir la prestación por desempleo podrán cobrarla.
- Una vez finalice por completo el ERTE, el trabajador tiene derecho a reincorporarse al trabajo en las mismas condiciones que existían anteriormente.
- El trabajador NO tiene derecho a una indemnización de la empresa al no suponer el ERTE un despido, sino una suspensión temporal de la relación laboral.
- Mientras dure el ERTE, la empresa está obligada a pagar totalidad de la aportación empresarial de cotización a la Seguridad Social.

Madrid, 16 de marzo de 2020
Luis María Franco Fernández
Director de Calidad y Formación