



Debido a que la situación excepcional provocada por el coronavirus está afectando al ámbito laboral, la normativa establece, entre otras, que la empresa puede adoptar las siguientes medidas para paliar los efectos:

- 1) Suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo. Esta medida debe ser acordada por la empresa y trabajador, quedando suspendida la relación laboral. Esto se traduce en que, mientras dure la suspensión, cesa la obligación de trabajar y de abonar el salario y los seguros sociales, no percibiendo el trabajador retribución ni prestación por desempleo.
- 2) Reducción de jornada de mutuo acuerdo. Esta medida también debe ser acordada por la empresa y trabajador, al reducirse la jornada se reducen los costes salariales y de Seg. Social.
- 3) Vacaciones. Como medida más inmediata, se puede pactar con el trabajador el disfrute de vacaciones. Teniendo en cuenta que la duración de esta medida se limita a los días de vacaciones que le correspondan, generalmente 30 días por año trabajado.
- 4) Expediente de Regulación Temporal de Empleo (suspensiones y reducciones). Esta medida debe tramitarse a través de la autoridad laboral competente. En este caso el trabajador, si cumple los requisitos, podrá percibir la prestación por desempleo mientras dure la suspensión, no obstante, la empresa mantiene la obligación de abonar los seguros sociales. El tiempo estimado para realizar de este tipo de trámites es de 2 – 3 semanas.
- 5) Expediente de Regulación de Empleo (despidos). Este procedimiento también debe tramitarse a través de la autoridad laboral. En este caso la empresa deberá abonar a los trabajadores despedidos una indemnización por importe de 20 días de salario por año trabajado con el límite de 12 mensualidades. Al igual que el anterior, el tiempo estimado para realizar este tipo de trámite es de 2 – 3 semanas.

Dada la incertidumbre que está generando esta situación, el Gobierno está publicando medidas urgentes para paliar los efectos. Les mantendremos informados de las novedades una vez sean oficiales.

No obstante, a continuación, le facilitamos un breve resumen basado en la normativa actual sobre los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y los Expedientes de Regulación de empleo (ERE).

Expedientes de regulación de empleo temporales (ERTE) para la suspensión de contratos o reducción de la jornada en el caso de verse afectados por la epidemia, bien por contagio/aislamiento de trabajadores (absentismo), bien por falta de ventas o la escasez de aprovisionamiento de materias primas y por tanto la consecuente caída en la producción que imposibilitan continuar con la actividad normal en las empresas.

En estos casos y situaciones totalmente excepcionales se podría aplicar un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) contemplado en el Artículo 47 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como 'Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor', a diferencia del ERE



extintivo, en el ERE temporal no se extingue el contrato de trabajo ni se contemplan indemnizaciones, sino que se produce una suspensión por un tiempo determinado o bien mediante la reducción de la jornada diaria de los trabajadores afectados, medidas temporales que se adoptan como en el caso actual y solo durante el tiempo en el que exista situación de riesgo, El Real Decreto 1483/2012 indica en su artículo 16.3 que: “El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar.”

Mientras se está en situación de ERE temporal, **los trabajadores siguen cotizando y la empresa tiene la obligación de seguir abonando el total de las cotizaciones mientras los trabajadores reciben la prestación de desempleo por el tiempo suspendido o reducido.**

Durante un ERTE el trabajador cotizará por el 100% de la media de los salarios percibidos en los seis meses anteriores.

Para tramitarlo se debe solicitar a la autoridad laboral competente, Consellería de Trabajo, con el objeto de poder suspender uno o varios contratos de trabajo, siguiendo los trabajadores vinculados a la empresa.

La duración del ERTE será en principio la que determine la autoridad laboral. La ley no establece un límite temporal determinado.

Durante dicha situación de suspensión temporal no generan derecho a pagas extra ni vacaciones ya que se considera el contrato suspendido, no es necesario que antes de entrar en período de ERTE se liquiden las vacaciones pendientes, estas pueden quedar pendientes para cuando el contrato vuelva a reiniciarse, tampoco no se pierde antigüedad y el tiempo durante el ERTE debe computar a efectos de despido, y una vez finalizado el periodo de duración del ERTE, se reanuda la situación anterior a dicho procedimiento.

Deberán ser readmitidos en sus puestos una vez termine el expediente. Entre tanto, podrán solicitar la prestación por desempleo tanto si sus contratos han sido suspendidos como si han visto reducida su jornada.

Ahora bien, solo tendrán acceso a la prestación si cuentan con más de 360 días cotizados o carecen de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, aunque se está estudiando la posibilidad de que no exista este periodo de carencia.

Los trabajadores deben tener claro que van a cobrar menos y que no tendrán derecho a ninguna indemnización, pues no estamos ante un despido definitivo, sino simplemente en una suspensión de sus contratos de trabajo, y que una vez la situación remita volverán a la misma situación inicial.

Si las medidas adoptadas con el ERTE no fueran suficientes para que la empresa pueda superar la situación negativa excepcional, cabe la posibilidad de solicitar un Expediente de Regulación de Empleo para la extinción de contratos.



El Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de extinción debe aplicarse en casos de “despido colectivo”, de acuerdo con lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Según este artículo, se considera que el despido es colectivo si afecta, como mínimo, a:

- Diez trabajadores, en empresas que cuentan con menos de cien trabajadores.
- El 10% del total de trabajadores de la empresa en aquellas que tengan entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas de más trescientos trabajadores.

El procedimiento para llevar a cabo el despido colectivo se regula en el art. 51 ET y en el Real Decreto 1483/2012.

El procedimiento para solicitar un ERE:

- Periodo de consultas. Tras anunciar un ERE, empresa y trabajadores deberán negociar durante un periodo no superior a 30 días, salvo en las empresas con menos de 50 trabajadores, en el que el periodo se reduce a 15 días.

Comunicación simultánea a la Autoridad Laboral competente de la apertura del periodo de consultas, con copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores.

- Solicitud de la autorización administrativa. La empresa envía el expediente de regulación a la autoridad laboral competente para que pueda examinarlo. Entre la documentación que enviar figuran el impreso de solicitud del ERE, el resultado de las consultas con los trabajadores, una memoria explicativa de las causas y motivos del ERE, los profesionales empleados durante los últimos años por la empresa, los trabajadores afectados por el ERE, el plan de medidas adoptadas para evitar el ERE y los documentos acreditativos de la situación económica de la empresa, entre otros.
- Resolución del ERE. Tras recibir la documentación, la autoridad comprueba que la documentación está completa y que el ERE reúne los requisitos que exige la ley y recabará el informe de la inspección de trabajo que deberá emitir en un plazo máximo de 15 días.
- No obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.
- La indemnización en estos casos será de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.