

EL CORONAVIRUS TRAE EL “ERTE EXPRÉS”.

El Consejo de Ministros y ministras celebrado hoy, ha aprobado una serie de medidas extraordinarias, tanto a nivel laboral como económicas que tendrán una repercusión directa en el mundo laboral. Las ha dado a conocer el Presidente del Gobierno en su comparecencia en televisión. Entre otras medidas, las de mayor incidencia entre los trabajadores y trabajadoras serán:

- La agilización administrativa de los Retes (los Retes EXPRES).
- La eliminación del requisito de cotización mínima para cobrar el subsidio de desempleo (cobrar el paro sin haber cotizado lo suficiente).

La mayoría de las empresas están recurriendo a los **Expedientes de Regulación de Empleo Temporal por Fuerza Mayor**. Se ha convertido en la respuesta más habitual a la bajada, o parada, de la actividad empresarial y económica que ha originado el coronavirus. La pandemia se está extendiendo por todo nuestro país a mayor velocidad de la esperada. El incremento de los casos de personas contagiadas por el COVID-19 está originando una paralización importante en nuestra economía. Esto, tiene unas consecuencias directas en las empresas y en sus trabajadores y trabajadoras. La reducción drástica de la actividad económica hace que tenga serias consecuencias y, a veces, origine un reajuste del personal en las empresas. Para llevar adelante este reajuste de plantilla, las empresas están aplicando ERTes, y solicitaban al Gobierno que se faciliten los trámites burocráticos para su gestión y aplicación.

Recordemos las diferencias entre ERTE y ERE.

Un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) es una suspensión de carácter temporal de los contratos, aunque también se puede hacer con una reducción de la jornada.

Al ser suspensivo y no extintivo, no recibe ningún tipo de indemnización. Permite suspender de forma temporal los contratos de los trabajadores afectados para que se

reincorporen cuando se reactive la actividad. Viene regulado por el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) es un despido colectivo. Viene regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Los procesos deben ser controlados por la Inspección del Trabajo. Los ERTEs son suspensivos por su carácter temporal, mientras que los EREs son extintivos y definitivos. Un ERTE es temporal, es decir, la salida del trabajador de la empresa es para un tiempo limitado. Tras el período que dura, vuelve a su puesto de trabajo. Un ERE implica el despido para siempre del trabajador o trabajadora.

¿Qué tipos de ERTEs hay?

El Real Decreto 1483/2012, regula como llevar a cabo tres tipos de procedimientos, tanto si se trata de un ERTE o de un ERE, son de despido colectivo, de suspensión de contrato o de reducción de jornada.

¿A partir de cuántos trabajadores puede una empresa realizar un ERTE?

El ERTE se puede aplicar sin tener en cuenta el número de trabajadores. Para aplicarlo, no es necesario el cese total de la actividad de la empresa. Un ERTE también se puede aplicar a una parte de la plantilla.

¿Cuáles son las causas de un ERTE?

Se pueden alegar las siguientes:

- Causas técnicas. Cambios en los métodos de producción.
- Causas organizativas. Cambios en los sistemas de trabajo, o el modo de organizar la producción.
- Causas productivas. Disminuye la demanda de los productos o servicios que la empresa comercializa.

En estos casos, se deberá de abrir un periodo de negociaciones de 15 días con los representantes de los trabajadores.

EL ERTE EXPRÉS, o de FUERZA MAYOR

Los ERTEs que se inicien como consecuencia del coronavirus, tienen una gran diferencia: se fundamentan en motivos de fuerza mayor, por el contagio masivo de la población. Viene recogido en el artículo 31 y siguientes del RD 1483/2012.

¿Se negocia un ERTE por fuerza mayor?

En este procedimiento no es necesario realizar el periodo de consultas. A diferencia de un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en una Regulación por Fuerza Mayor solo se comunica a los representantes de los trabajadores y se aplica en un máximo de cinco días. La existencia de fuerza mayor debe ser comprobada y contrastada por la autoridad laboral. En este caso es la misma autoridad quien la define y la regula.

¿Qué es fuerza mayor?

La normativa laboral prevé la existencia de fuerza mayor. La causa de fuerza mayor debe ser comprobada y darle el visto bueno la autoridad laboral. En este caso la Fuerza mayor la genera la Administración.

¿Cómo se inicia el proceso en estos casos?

El procedimiento se inicia mediante la solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios. Simultáneamente se le comunica a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentan la condición de parte interesada.

¿Cuánto tiempo puede durar un ERTE EXPRÉS?

No existe un plazo mínimo ni máximo. Uno de los temas fundamentales es determinar por cuánto tiempo se aplicara.

Como en el caso del coronavirus no se sabe el tiempo que afectará, y de que manera en cada empresa, lo razonable puede ser establecer un periodo más amplio que los 15 días de estado de alarma, por si la situación se prolonga. Si el problema se resolviera antes de

lo previsto, el empresario puede pedir la reincorporación antes del plazo que se establece en el ERTE

Un ERTE por causa de fuerza mayor se puede aplicar a partir del momento en el que se produce la causa de fuerza mayor que lo justifica.

Valencia, 17 de marzo de 2020

STICS- Iv. Servicios jurídicos.