



COMUNICADO ERTE

Dado el Real Decreto por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 que se comunicó el pasado sábado 14 de marzo, siendo el ERTE una medida a tomar por parte de las federaciones, **desde la Unión de Federaciones Deportivas Vascas ofrece el servicio de tramitación de los ERTE**, así mismo explicar algunas dudas sobre los ERTE:

¿Qué es un ERTE y en qué se diferencia de un ERE?

Un ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) es una suspensión de los contratos de carácter temporal, aunque también se puede traducir en una reducción de la jornada. Lo regula el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Mientras que el expediente de regulación de empleo (ERE) está definido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores como despido colectivo.

Ambos procedimientos son controlados por la Inspección del Trabajo y se requiere de asesoramiento legal personalizado para planificarlos y llevarlos a cabo. Los ERTE son suspensivos por su carácter temporal, mientras que los ERE son extintivos y definitivos.

Un ERTE es temporal, es decir, la salida del/a trabajador/a de la empresa es limitada en el tiempo. Tras un período, vuelve a su puesto de trabajo. Un ERE implica el despido para siempre del empleado/a.



¿Qué tipos de ERTE hay?

El Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre regula las pautas para llevar a cabo tres tipos de procedimientos tanto si se trata de un ERE o de un ERTE: de despido colectivo, de suspensión de contrato o de reducción de jornada.

¿En qué situación quedan los/as trabajadores/as afectados/as por un ERTE?

Los/as empleados/as afectados/as por un ERTE deben ser readmitidos/as una vez termine el plazo temporal que se ha estipulado, pero al ser suspensivo y no extintivo no recibirán ningún tipo de indemnización.

Tanto si se trata de una suspensión como de una reducción de jornada, podrán solicitar la prestación por desempleo **en todos los casos por el nuevo decreto del gobierno.**

¿Hay indemnizaciones?

En el ERTE el/a trabajador/a no cobra ninguna indemnización de la empresa. Los/as empleados/as afectados/as por un ERTE sí tienen derecho a cobrar el paro **en todos los casos por el nuevo decreto del gobierno.**



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

El ERTE se puede aplicar sin tener en cuenta el número de trabajadores/as que tenga la compañía. El ERTE también se puede aplicar a una parte de la plantilla.

¿Cuáles son las causas de un ERTE?

Se pueden alegar causas técnicas (cambios en los métodos de producción), causas organizativas (cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o el modo de organizar la producción) y causas productivas (se dan variaciones en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende comercializar). En estos casos, se deberá realizar un periodo de negociaciones de un mínimo de 15 días. En los ERTE que se inicien como consecuencia de la epidemia del coronavirus hay una peculiaridad: se fundamentan en motivos de fuerza mayor, en este caso, por el contagio masivo, que recoge el artículo 31 y siguientes del RD 1483/2012 de 29 de octubre. En estos procedimientos no es necesario desarrollar el periodo de consultas. La existencia de fuerza mayor debe ser constatada por la autoridad laboral.

Todos los expedientes se considerarán debidos por causas de fuerza mayor, con el objetivo que, acabada la pandemia, las empresas vuelvan a recuperar el empleo, a contar con sus trabajadores para hacer frente a su competitividad y productividad habituales. Se reducen sus plazos de tramitación, de consultas y de cobros hacia los damnificados. Se exonerarán el pago de cuotas de la seguridad social, aliviando las cargas financieras de las empresas.



Si la crisis por el coronavirus se prolonga, ¿por cuánto tiempo se puede establecer un ERTE?

No existe un plazo mínimo. Por su carácter temporal, uno de los pasos fundamentales es determinar por cuánto tiempo se prolongará el ERTE. Como en el caso del coronavirus no sabemos bien cómo se desarrollarán los acontecimientos lo razonable parece ser establecer un periodo más amplio que los 15 días de estado de alarma para que el/a empleador/a tenga un poco más de margen en caso de que la situación se prolongue. Si finalmente esto se resuelve antes, el/a empresario/a puede pedir a los/as empleados/as que se reincorporen antes del plazo máximo que se establece en el ERTE.