

# El ERTE ante el Covid19 (coronavirus)

Las relaciones laborales y el expediente de regulación temporal de empleo ante la emergencia sanitaria por el Covid19 (coronavirus)

La situación actual de excepcionalidad y emergencia sanitaria como consecuencia del coronavirus (COVID19), lleva aparejada que las empresas tengan que adoptar medidas relativas, entre otros aspectos, a la situación de sus empleados, ya que, en muchos casos va a ser inviable conservar todos los puestos de trabajo de los empleados, al menos, mientras el actual estado de alarma.

Por ello, este despacho profesional queda a disposición de sus clientes para atender cualquier cuestión al respecto, e iniciar, en su caso las actuaciones que sean pertinentes. Las consultas serán evacuadas por vía telefónica y mail.

¿Qué es un ERTE? ¿Cómo afecta a trabajadores y empresas?

El expediente de regulación temporal es un procedimiento que permite a las empresas suspender durante un tiempo la relación laboral con sus trabajadores.

Esta medida implica que, tras las correspondientes negociaciones entre empresa y plantilla, los contratos de trabajo de todos los empleados o parte de los mismos, quedan suspendidos durante un periodo determinado.

Durante este periodo de suspensión, los trabajadores tendrán derecho a percibir la prestación de desempleo; y, una vez finalizado dicho periodo de suspensión, los trabajadores se reincorporarán a sus puestos de trabajo.

¿Cuáles son los requisitos para poder adoptar esta medida? ¿Cómo se diferencia de otras medidas como por ejemplo el ERE? ¿Qué otras medidas se pueden adoptar?

El ERTE, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, debe estar justificado por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Y está pensado para ajustar los costes empresariales.

Cuando es por lo motivos citados, no se requiere autorización de la autoridad laboral, únicamente la negociación previa. En cambio, cuando el motivo sea la fuerza mayor, sí se requerirá tal permiso.

Además del ERTE existen otras medidas para ajustar los costes laborales a través de un procedimiento colectivo: las reducciones de jornada y el despido colectivo o ERE.

En el ERE, a diferencia del ERTE, el despido no es temporal, sino definitivo. Implica una pérdida del trabajo.

Es muy importante destacar que el despido colectivo se puede realizar durante esta situación de emergencia sanitaria que estamos viviendo por coronavirus, pero no alegando como causa para el despido tal contingencia, puesto que, la paralización de la economía, los mercados y la producción empresarial, se entiende que es una circunstancia temporal que cesará cuando la situación de alarma y confinamiento domiciliario finalice, recobrando entonces la empresa su actividad.

Así pues, únicamente estaría justificado el ERE, en vez del ERTE en aquellos casos en los que sea posible acreditar que ya existía una situación económica adversa anterior, que se ha agravado con el cierre de la empresa y/o la pérdida de clientela.

¿Qué derechos tiene el trabajador sometido a un ERTE?

El trabajador conserva su puesto de trabajo, si bien, se va a ver sometido a una suspensión temporal del contrato de trabajo.

Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador percibirá la prestación de desempleo a que tenga derecho, de igual manera que si hubiere sido despedido. Esto es, cobrará el 70% de la base reguladora salarial durante los primeros 6 meses de desempleo, y después, la prestación a percibir se reducirá al 50% de la base reguladora.

Posibles medidas adicionales que se vayan adoptar por el Gobierno de España.

Se estará bajando la opción de que el tiempo que se esté percibiendo la prestación por desempleo como consecuencia del ERTE no compute a los efectos de determinar el periodo a que cada trabajador tendría derecho a paro. Con la regulación actual, el tiempo que se esté percibiendo la prestación resta del total derecho acumulado.

Asimismo, por los operadores políticos se está buscando una solución para aquellas personas trabajadoras que, actualmente, no tendrían derecho a la percepción de la prestación por desempleo.

---