

AUTÓNOMOS.

LA GUÍA SOBRE EL ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo) POR CAUSA DE FUERZA MAYOR DEBIDO AL COVID'19.

LO QUE DEBEMOS SABER SOBRE EL ERTE...

- No es un despido, la relación laboral no se rompe con la empresa.
- El trabajador afectado por un ERTE de forma excepcional (aún cuando no cumpla los requisitos mínimos de cotización para acceder a la prestación por desempleo) tendrá derecho a ella y sin que el tiempo en que se percibe la prestación compute a los efectos de consumo de período máximo de desempleo.
- El empresario autónomo no abona el salario a su trabajador y, también de manera excepcional, estará exonerado del abono de la cuota empresarial de cotización a la seguridad Social, que abarcará el 100% de la misma cuando emplee a menos de 50 trabajadores y el 75% si supera dicha cifra.
- El ERTE supone la obligatoria reincorporación del trabajador afectado a su puesto de trabajo una vez finalicen las condiciones que lo propiciaron, respetando las condiciones existentes previamente.
- El empresario autónomo también puede comunicar al trabajador la incorporación a su puesto en cualquier momento, aunque no haya desaparecido la causa que lo ocasionó.
- Una vez terminado el estado de alarma, o la situación específica que motivó el ERTE por fuerza mayor de ser posterior, al reincorporar a todos los trabajadores, se deberá mantener el nivel de empleo durante los seis meses siguientes (dependerá también del tipo de contrato que el trabajador tuviera en la empresa). De lo contrario se obligará al abono de los beneficios obtenidos (las cuotas de aportación empresarial a la seguridad social no pagadas durante la suspensión de los contratos), con sus recargos y posible inicio del procedimiento sancionador correspondiente si no se devuelven voluntariamente.

PUEDO HACER UN ERTE CUANDO...

En líneas generales, se pueden tramitar expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) cuando existan las siguientes causas:

- Fuerza mayor (permiten al empresario ahorrarse el 100% de la cuota de la Seguridad Social de los empleados, si se trata de empresas con menos de 50 trabajadores, y el 75% si la empresa tiene una plantilla más numerosa).
- Causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (también conocido como ERTE por causa objetiva y mantiene la obligación de abonar las cotizaciones sociales por parte del empresario).

En los dos casos se ahorran los salarios de los trabajadores, que pasan a depender del SEPE.

NOTA: La exoneración del pago de las cuotas a la Seguridad Social del trabajador por ERTE con causa de fuerza mayor, debe solicitarse de forma independiente a la tramitación del ERTE. Antes del último día del mes en que se solicite el ERTE, el empresario autónomo deberá comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social a través del Sistema Red la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada, que verificará que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) haya procedido al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

EL AUTÓNOMO QUE LLEVE A CABO UN ERTE PUEDE...

- Suspender temporalmente los contratos de trabajo. Se trata de una suspensión temporal y no de un despido, por lo que no existe obligación de indemnizar. Durante el periodo de suspensión, el trabajador continúa formando parte de la plantilla y computando a efectos de antigüedad.

- Reducir la jornada de los trabajadores. Esta reducción de jornada debe ser de al menos el 10% y hasta un límite del 70%.

En el supuesto de reducción de jornada se determinará para cada uno de los trabajadores afectados los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia.

FORMA DE PROCEDER A UN ERTE

El procedimiento a seguir para la tramitación del ERTE por fuerza mayor por Coronavirus son los siguientes:

1º Comunicación a los trabajadores afectados y, en caso de que exista, a la representación legal de los mismos.

2º Solicitud ante la Autoridad Laboral, mediante la remisión por parte de la empresa de un informe relativo a la vinculación entre las medidas propuestas y las medidas gubernativas adoptadas, acompañado de la documentación acreditativa. Junto a este informe, se deberá entregar copia de la comunicación a los trabajadores afectados.

3º La Autoridad Laboral deberá dictar una resolución en un plazo máximo de 5 días.

4º Trasladar la resolución a los trabajadores.



COMO ACREDITAR QUE SE TRATA DE UN ERTE POR FUERZA MAYOR

Según se dispone en el artículo 22.1 del RDL 8/2020, 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (B.O.E. num. 73, de 18 de marzo de 2019) son las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades.
- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente.

La fuerza mayor debe acreditarse con cualquier medio de prueba que la empresa estime oportuna. Si el cierre del negocio se debe a una medida de restricción adoptada por la Administración, se hará referencia al Real Decreto que lo ordene y se aportará documento acreditativo de que la actividad desarrollada por el trabajador autónomo o la empresa es una de las afectadas por la restricción.

Es importante acreditar que la causa directa del cese o disminución de la actividad viene derivada de la pandemia por Coronavirus.

DÓNDE TRAMITAR EL ERTE

A. Cuando el ERTE afecte a centros de trabajo de una única Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de Autoridad Laboral para la tramitación del expediente la Consejería de Empleo de la Comunidad Autónoma que corresponda o el órgano que designen al efecto.

B. Cuando el centro de trabajo se encuentre en las ciudades de Ceuta y Melilla, serán competentes los Delegados del Gobierno.

C. Cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, el órgano competente será el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

NOTA: [Enlace directo para realizar la Tramitación de ERTes por causas derivadas de la epidemia de COVID-19 por fuerza mayor.](#)

DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA EL ERTE

1. Modelo oficial de solicitud de constatación de la existencia de fuerza mayor en los procedimientos de regulación de empleo.
2. Anexo: relación de trabajadores afectados con datos personales y laborales.
3. Acreditación de representación legal.
4. Informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.
5. La correspondiente documentación acreditativa (medios de prueba que estime necesarios).
6. Comunicación a los representantes de los trabajadores de la documentación anterior, y de no existir, comunicación de la existencia de la solicitud a los trabajadores.
7. Posteriormente a serle notificada la resolución aprobatoria de constatación de la existencia de la fuerza mayor, deberá presentar la decisión empresarial, y en su caso, el calendario de aplicación de las medidas.

NOTA: [Puedes realizar el trámite y descargar los puntos mencionados 1 y 2 en el siguiente enlace directamente aquí.](#)

FECHA A PARTIR DE LA CUAL TENDRÍA EFECTOS EL ERTE

En caso de que la resolución sea positiva, el ERTE surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

CÓMO AFECTA A MI TRABAJADOR EL ERTE

A. En caso de suspensión de contrato : el trabajador tiene derecho al cobro de la prestación por desempleo, aun cuando no acredite haber cotizado durante el periodo de carencia exigido. Además, la percepción de la prestación no computa ni reduce los periodos de derecho a la prestación cuyo derecho ya ha generado el trabajador.

B. En caso de reducción de jornada : el trabajador tendrá acceso a la prestación por desempleo en la misma proporción que la reducción de jornada establecida.

EL TRABAJADOR MANTIENE LOS SIGUIENTES DERECHOS

- Antigüedad : El periodo de duración del ERTE sigue computando a efectos de antigüedad y los trabajadores tienen derecho a su reincorporación, una vez cese la causa que ha dado lugar al mismo, en las mismas condiciones y con los mismos derechos que venían ostentando.
- Salario : en caso de reducción de jornada, tienen derecho a percibir la proporción del salario correspondiente a la jornada efectiva realizada .

- Vacaciones : el trabajador no pierde en ningún caso su derecho a vacaciones, aunque durante el tiempo que dure la suspensión no genera el derecho a disfrutar más días de vacaciones . Además, en caso de que se trate de una reducción de jornada, la remuneración de las vacaciones que disfrute durante el periodo se verá reducida en la misma proporción que el salario.
- Pagas extraordinarias : el trabajador genera el derecho a las pagas extraordinarias durante el tiempo que dure la reducción de jornada, pero también se verán reducidas en la misma proporción.
- Indemnización : dado que no se trata de un despido, sino de una suspensión de contrato, el trabajador no tiene derecho a indemnización .

CÓMO LE AFECTA AL AUTÓNOMO EL PAGO DE LAS COTIZACIONES DE SU EMPLEADO

El trabajador autónomo estará exonerado de cotizar por aquellos trabajadores que tengan suspendidos sus contratos .

El trabajador autónomo sí estará obligado a cotizar por los trabajadores afectados por una reducción de jornada, únicamente en la misma proporción que la jornada efectivamente realizada.

Esta exoneración será del 100% para autónomos y PYMES con menos de 50 trabajadores y del 75% si tienen 50 o más trabajadores.