

ERTES por fuerza mayor (procedimiento general)

Causas	<p>No existe en nuestro ordenamiento una definición clara sobre la fuerza mayor.</p> <p>COVID-19, se considera fuerza mayor: 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, o bien en 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 acreditados</p> <p>La administración debe analizar la situación, acogerse a los informes de inspección laboral y determinar si concurren las circunstancias para aprobarlo.</p>
Medidas	<p>Suspensión de relaciones laborales: cuando el cese de la actividad que desarrolle el trabajador sea temporal, afectando a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.</p> <p>Reducción de la jornada: se entenderá por reducción de la jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.</p>
Repercusiones para la empresa (salarios)	<p>Suspensión de relaciones laborales: Se descontarán los salarios de los días completos, continuados o alternos, sin prestación de servicios. No se devengan pagas extraordinarias o vacaciones.</p> <p>Reducción de la jornada: el salario (y pagas extraordinarias) se reduce en la proporción a la reducción de jornada realizada. Las vacaciones se mantiene en idénticas condiciones.</p>
Repercusiones para la empresa (cotizaciones)	<p>Tanto en el caso de suspensión de relaciones laborales, como de reducción de la jornada el empresario está obligado a mantener a los trabajadores dados de alta.</p> <p>De forma general: La empresa ha de abonar el 100% de la cuota a la SS.</p> <p>Covid- 19:</p> <ul style="list-style-type: none"> Si a 29 de febrero de 2020 la empresa tuviera menos de 50 trabajadores: Exoneración cuotas SS. Si a 29 de febrero de 2020 la empresa tuviera 50 trabajadores o más trabajadores: sólo pagará el 25 % de la cuotas SS.
Repercusiones para las personas trabajadoras	<p>Tanto si se trata de una suspensión como de una reducción de jornada, podrán solicitar la prestación por desempleo, a la que tendrán acceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De forma general si han cotizado más de 360 días. - En caso de Covid-19: A pesar de no cumplir requisitos de cotización

Cómo se regula el procedimiento del ERTE por causa de fuerza mayor ante COVID-19

- Procedimiento: →
- Arts. 45.1 f), 47 y 51 ET
 - Arts. 31-33 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre

Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

Especialidades	<p>Se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañando un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.</p> <p>La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.</p>
Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo	<p>La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la ITSS que se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.</p> <p>Surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.</p>
Exoneración en la cotización a la empresa	<p>Si a 29 de febrero de 2020 la empresa tuviera menos de 50 trabajadores: Exoneración cuotas SS.</p> <p>Si a 29 de febrero de 2020 la empresa tuviera 50 trabajadores o más trabajadores: sólo pagará el 25 % de la cuotas SS.</p>
Repercusiones para las personas trabajadoras	<p>Se genera derecho a desempleo sin período de cotización mínimo.</p> <p>El tiempo de percepción de la prestación por desempleo "se entenderá como cotizado" y no se le restará como consumido para el futuro.</p>

La medida estarán sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**.

7. Normativa

Con carácter general:

- 45.1 f), 47 y 51 ET.
- 31-33 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

Especificaciones situación covid-19:

- **Arts. 22-25 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.**