

## **FAQ EN RELACIÓN CON LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

### **¿Qué es un ERTE?**

El ERTE (Expediente Temporal de Regulación de Empleo) es mecanismo legal que permite a las empresas suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral de las personas trabajadoras.

### **¿Cuáles son los límites en la reducción de la jornada laboral de los trabajadores permitidos por un ERTE?**

La empresa puede reducir la jornada laboral de los trabajadores entre un 10% y un 70%.

### **¿El ERTE tiene necesariamente que afectar a todos los trabajadores de la empresa?**

No, en la memoria que la empresa presente a la Autoridad Laboral, la empresa habrá de especificar quienes son los trabajadores afectados y cuáles son las medidas adoptadas en cada caso.

### **¿Cuáles son las causas que pueden justificar el inicio de un ERTE?**

Se puede iniciar por distintas causas, (económicas, organizativas, productivas, técnicas), pero también es posible iniciarlo por fuerza mayor, cuando tiene lugar un hecho inevitable que imposibilita la continuidad de una relación laboral. La existencia de fuerza mayor habrá de ser constatada por la autoridad laboral.

### **¿Puede iniciar una empresa un ERTE para varios centros de trabajo?**

Sí, siempre que la causa sea la misma en todos los centros.

### **¿Quién es la autoridad laboral en nuestra demarcación?**

Las competencias las ostenta la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León.

### **¿Puede la empresa iniciar el expediente de manera telemática?**

Sí, a través del siguiente enlace:

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/ /1284834218096/Tramite>

### **¿Quién decide iniciar un ERTE?**

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, comunicándolo a la autoridad laboral y debiendo dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores para dar comienzo al periodo de consultas.

### **¿Siempre es necesario el periodo de consultas?**

No, en el caso de que el ERTE tenga lugar por motivos de fuerza mayor, no será necesario este trámite.

En el caso de que se produzca el ERTE por causas económicas, técnicas u organizativas, será necesario conformar una comisión integrada por los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector. Si no fuese posible, la conformarán los trabajadores elegidos por el procedimiento regulado en el Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, la comisión deberá estar constituida en el plazo máximo de 5 días.

El plazo de consulta, en este caso, será de 7 días improrrogable.

Si fuese requerida la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para emitir informe, no podrá dilatarse más de siete días.

### **¿En qué consiste el periodo de consultas?**

Se trata de un periodo durante el que se reúne una comisión negociadora, integrada por representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. Este periodo tendrá una duración no superior a quince días y se tratará de alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de aplicación del ERTE.

### **¿Cuándo surtirá efectos la suspensión de los contratos o la reducción de las jornadas en un ERTE por causas económicas, organizativas, productivas o técnicas?**

Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de dicha comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

### **¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?**

En caso de fuerza mayor, desde la fecha del hecho causante. En el caso de la crisis causada por el COVID-19, desde que la empresa suspendió su actividad por orden de la autoridad sanitaria.

### **¿A qué se refiere el Estatuto de los trabajadores cuando determina las causas de ‘fuerza mayor’?**

Aquella causa que es generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, ajenos al círculo de la empresa e imposibilita, temporalmente, la actividad laboral.

### **¿Cómo se interpreta la existencia de Fuerza Mayor en la situación generada por el COVID-19?**

En este caso, se considera, en la actualidad y sin perjuicio de nuevas interpretaciones, que existe fuerza mayor en todas aquellas empresas que resulten afectadas por las medidas de suspensión acordadas por las autoridades sanitarias, de acuerdo con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

### **Respecto a la cotización ¿cuáles son las medidas extraordinarias?**

Si la empresa cuenta con menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, la Tesorería General de la Seguridad Social, reduce en el 100% el abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 TR de la Ley General de la Seguridad Social; así como, las cuotas por conceptos de recaudación conjunta en el periodo en el que se extienda la suspensión de contratos por la causa que lo motiva, en este caso el COVID-19.

En el caso en el que la empresa cuente con más de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, la reducción será del 75% de la aportación empresarial.

### **¿Cómo afecta a los trabajadores?**

No tendrá efectos, considerando dicho periodo como efectivamente cotizado a todos los efectos.

No existe un periodo mínimo para acceder a la prestación de desempleo; dicha prestación, será abonada a todos los trabajadores afectados.

### **¿Cómo se solicita dicha exoneración de cuotas?**

Se solicitará a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y periodo de suspensión o reducción de jornada a la Tesorería General de la Seguridad Social.

## **¿Cuál es el trámite a seguir en Castilla y León en caso de ERTE por Fuerza Mayor?**

La Junta de Castilla y León ha simplificado el procedimiento de solicitud de dos formas:

- Cumplimentación del formulario:  
<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/binarios/453/460/IAPA%20403%20ERE%20FuerzaMayor%20@%20v4.pdf>
- No exigirá memoria o informe justificativo de la causa de fuerza mayor, será suficiente cualquier documento acreditativo de que se cumple la circunstancia prevista.
- Unificará los tres trámites necesarios en uno: deberán adjuntar copia de comunicación a la representación o, en caso de no existir, a todos los trabajadores afectados; una relación nominal, desglosada por provincias y Comunidad Autónoma, en la que figuren los números del Documento Nacional de Identidad y de afiliación a la Seguridad Social.

## **¿Dónde debo presentarlo?**

Desde el martes, día 17 de marzo, se suspende la atención presencial. Para asegurar la eficaz prestación del servicio se ha habilitado una plataforma en la sede electrónica:

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1284933058677/Tramite/1284834218096/Tramite>

## **¿Cuál es el plazo de resolución?**

El plazo de resolución será 5 días para el procedimiento por causa de fuerza mayor. El silencio administrativo se considera estimatorio.

En el caso de que se realice por causas económicas, organizativas o técnicas el plazo no podrá exceder los siete días.