



CORONAVIRUS: CIERRE DE LA PYME

ERTE Y SUSPENSIÓN DE CONTRATOS POR FUERZA MAYOR

Un **ERE temporal (ERTE)** es una medida colectiva por la que **se suspenden los contratos de los trabajadores o se modifica/reduce su jornada laboral**, medida basada siempre en una situación coyuntural. Las causas para hacer un ERTE son 5: técnicas, organizativas, productivas, económicas y/o fuerza mayor.

La diferencia principal es que el procedimiento en caso de fuerza mayor es de carácter retroactivo, más ágil y sencillo pues no requiere la intervención de la representación de los trabajadores. Os lo explicamos:

1. ERE TEMPORAL POR EL CORONAVIRUS POR FUERZA MAYOR

El sábado 14 de marzo se ha publicado el **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, para la gestión de la situación de crisis afectando a la empresa en cuanto al desempeño normal de la actividad** recoge en su art. 10 *Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales* , ello supone **EL CIERRE AL PÚBLICO DE LOCALES Y ESTABLECIMIENTOS** obligado de:

1. *Se suspende la apertura al público de los **locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.***

Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio.

2. *La permanencia en los establecimientos comerciales cuya apertura esté permitida deberá ser la estrictamente necesaria para que los consumidores puedan realizar la adquisición de alimentos y productos de primera necesidad, quedando suspendida la posibilidad de consumo de productos en los propios establecimientos.*

En todo caso, se evitarán aglomeraciones y se controlará que consumidores y empleados mantengan la distancia de seguridad de al menos un metro a fin de evitar posibles contagios.

3. *Se suspende la apertura al público de **los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio** indicados en el anexo del presente real decreto.*



4. Se suspenden las **actividades de hostelería y restauración**, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.
5. Se suspenden asimismo las **verbenas, desfiles y fiestas populares**.

Características:

- Debe ser constatada por la autoridad laboral.
- Será de aplicación independientemente el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
- Se inicia mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral, junto con los medios de prueba que estime necesarios y comunicación a la RLT.
- La resolución de la autoridad laboral deberá dictarse en el plazo de 5 días desde la solicitud y debe limitarse a constatar la existencia de fuerza mayor.
- Una vez notificada y constatada la causa, la empresa debe comunicar la decisión final tanto a la RLT como a la autoridad laboral.

2. EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE CARÁCTER TEMPORAL (ERTE)

Objetivo: (i) Suspender las relaciones laborales tanto de empleo como de sueldo o; (ii) reducir la jornada de trabajo con carácter temporal entre un 10% y un 70%, sin posibilidad de realizar horas extraordinarias salvo fuerza mayor. Características:

- Será de aplicación **independientemente del número de trabajadores** de la empresa y del número de afectados por la suspensión.
- **Tiempo de aplicación:** Se deberán adecuar a la situación coyuntural que se pretende superar.
- No generan derecho a **indemnización ninguna** a favor del trabajador, si bien el trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo.
- Deberán existir **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción**.
 - Causas económicas: Situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. Se entenderá que hay disminución persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre el año anterior.



- Causas productivas: Cambios en la demanda de los productos o servicios.
- Causas organizativas: Cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- Causas técnicas: Hay cambios en los ámbitos de los medios o instrumentos de producción.
- Se iniciará con la **comunicación** a los trabajadores o a la representación legal de los trabajadores (RLT) de su intención de iniciar el procedimiento.
- Posteriormente se comunica a la autoridad laboral competente y apertura simultánea de un período de consultas con la RLT. Esta comunicación y apertura se debe realizar en los siguientes plazos:
 - Si hay RLT: Plazo máximo de 7 días desde la comunicación inicial para la constitución de la comisión negociadora, atendiendo a los centros de trabajo existentes.
 - Si no hay RLT: Plazo máximo de 15 días desde la comunicación inicial, puesto que los trabajadores deberán elegir a los interlocutores que negociarán con la empresa
- Esta comunicación inicial deberá ir acompañada de diferentes **documentos**, concretando las causas; número y clasificación de trabajadores afectados y empleados en el último año; medidas a adoptar; criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores; memoria explicativa; documentación económica y contable en su caso; informes técnicos.
- **Negociación no superior a quince días de buena fe**. Salvo pacto en contrario, se deberá celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.
- Tras la finalización del período de consultas, el empresario notificará su **decisión final** a los trabajadores y a la autoridad laboral en un plazo no superior a 15 días.