

**¿Te estás
planteando aprobar
un ERTE en tu
empresa?**



G CONSELLERIA
O MODEL ECONÒMIC,
I TURISME I TREBALL
B /

¿Qué es un ERTE?

El Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE) es una medida a la que las empresas pueden acogerse en situaciones totalmente excepcionales y con carácter temporal.

¿Cuándo se puede presentar?

Está regulado por el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y la empresa podrá suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo por diversas causas:

Causas: económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor.

¿Qué opciones existen?

En la situación actual, se puede declarar un ERTE en **dos situaciones**:

- I. Fuerza mayor
 - I. Derivado de una decisión gubernamental
 - II. Efectos indirectos de la decisión
- II. Causas productivas (caída de la producción)

Aviso: En caso de contrata pública, cuando el servicio está cobrado, no se puede hacer un ERTE. No se puede despedir a las trabajadoras y trabajadores: hay que conceder permisos retribuidos.

¿Qué medidas puedo tomar?

Puedes optar por una suspensión de contratos o reducciones de la jornada laboral.

Existe suspensión cuando el cese de la actividad que venía desarrollando la persona trabajadora afecta a días completos, continuados o alternos durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

Hablamos de reducción de jornada si hay una disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada en base a una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante este periodo no se pueden realizar horas extraordinarias.

¿Cómo debo proceder? (I)

1.- Presentación de la solicitud:

Comunicación de la empresa a la autoridad laboral (Dirección General de Trabajo).

La solicitud podrá presentarse por vía telemática (<https://rec.redsara.es>), por medio del Registro electrónico común

De manera presencial en cualquier oficina de registro de la Administración, tanto autonómica como estatal

Por correo postal: presentar la documentación dentro de un sobre abierto para que el personal de la oficina pueda indicar con sello oficial la fecha exacta

¿Cómo debo proceder? (II)

2.- Modelo de contenido de la solicitud:

<https://www.caib.es/seucaib/es/tramites/tramite/1535915>

Deberá presentarse un informe que acredite que la medida es debida a las pérdidas de actividad derivadas de las decisiones gubernamentales aprobadas por el COVID-19.

IMPORTANTE: Se deberá adjuntar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Estos datos deberán estar individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.

La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras

¿Cómo debo proceder? (III)

3.- Instrucción y resolución:

El órgano competente es la Autoridad Laboral (DG Trabajo Illes Balears)

- A. **Resolución:** En siete días hábiles desde la solicitud, la Autoridad Laboral dictará resolución tras constatar que existe la causa de fuerza mayor
- B. **Notificación:** En 10 días hábiles a la empresa y a los representantes de los trabajadores
- C. La Autoridad Laboral notificará su resolución al SEPE y al SOIB para que los trabajadores afectados puedan cobrar la prestación por desempleo.

¿Qué no puedo hacer?

No puedes usar el coronavirus para despedir a trabajadores o trabajadoras.

Debes seguir el proceso tal y como marca la ley. Si no, Inspección de Trabajo actuará y los despidos serán **improcedentes**.

No puedes suspender contratos o reducir jornadas de manera unilateral: **debes negociarlo** con los representantes legales de la plantilla.

No puedes alegar abandono de puesto de trabajo por decisiones que haya podido tomar el Gobierno.

Recuerda que:

El coronavirus no puede justificar en ningún caso el despido.

Las empresas no pueden dar de baja unilateralmente a sus trabajadores y trabajadoras.

Si suspendes contratos o reduces jornada, debes continuar abonando las cotizaciones a la Seguridad Social de tu plantilla.

Las medidas que tomes siempre serán temporales por la situación económica y social actual.