

**Enseñanza Privada y
Servicios Socioeducativos**

ERTE: Preguntas y respuestas

La Federación de Enseñanza de CCOO denuncia que las actuaciones laborales que se están sucediendo a raíz de la crisis del COVID-19 afectan especialmente a los sectores más feminizados y precarios, sobre todo en el ámbito de la Enseñanza Privada y Servicios Socioeducativos. El sindicato advierte de la posibilidad de que la crisis se convierta en la excusa para cebarse con el personal más desprotegido y exige que se establezcan medidas que pongan freno a estas iniciativas ilícitas.

¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor?

Es un expediente de regulación de empleo que supone la suspensión temporal del contrato de trabajo en unas condiciones especiales.

¿Qué se entiende por causa de fuerza mayor?

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, 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, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

¿Dónde está regulado legalmente?

En los artículos 45, 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Cómo se tramita?

Se reinicia mediante solicitud de la empresa, acompañada de las pruebas que estime necesarias y, simultáneamente, se comunica a los representantes legales de los trabajadores como parte interesada en la tramitación. La autoridad laboral, en el plazo de cinco días desde la solicitud, constata la existencia de la fuerza mayor alegada y autoriza la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

¿En qué situación quedan las personas trabajadoras tras la aprobación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19?

En este supuesto de suspensión de contrato por razones de fuerza mayor, las personas trabajadoras se encuentran en situación legal de desempleo.

El Real Decreto-ley introduce medidas que persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo sobre el empleo. En primer lugar, se especifica que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Asimismo, se refuerza la cobertura a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del periodo de cotización necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

¿Qué pasa después del ERTE? ¿Me pueden despedir?

Cuando se reinicia la actividad laboral con la misma plantilla, se reinicia tu trabajo y el de todas tus compañeras y compañeros. Y NO, no te pueden despedir.

¿Cuáles son las medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19?

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores/as en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores/as o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como cotizado a todos los efectos. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los/as trabajadores/as y período de la suspensión o reducción de jornada.

¿Cuáles son las medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo?

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo, se adoptarán las siguientes medidas:

- El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello
- No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

También podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior aquellas personas que ostenten la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo. En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

Las medidas previstas anteriormente serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente. En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo. b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

Las prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

Enlace SEPE: <http://www.sepe.es/HomeSepe>

