

Madrid, 19 de marzo de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas  
Directores de centros

EC11089

## EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) POR CAUSAS RELACIONADAS CON EL COVID-19

Estimados amigos:

En la circular que os remitimos con fecha 17 de marzo de 2020 (EC11082) se os informó sobre la posibilidad de adoptar diferentes medidas laborales en relación con los trabajadores, incluyendo la tramitación de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) en algunos de los casos.

Asimismo, os informamos de que tanto el procedimiento como los plazos del ERTE podían ser modificados en función del desarrollo de los acontecimientos. Así se ha hecho en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 18 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, publicado en el BOE del día 18 de marzo de 2020, en el que, entre otras, se adoptan medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despido, con una regulación especial y limitada al tiempo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19. El enlace a dicha norma es el siguiente:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf>

Es importante que tengáis en cuenta que las medidas sobre el procedimiento especial que os exponemos a continuación, no serán aplicables a los ERTES iniciados o comunicados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley 8/2020, sino a los que se inicien a partir de dicho momento.

En el mismo sentido, queremos insistiros en que en esta circular os indicamos unas consideraciones de carácter general respecto de estos ERTES, recomendándoos que antes de tomar cualquier decisión concreta al respecto os asesoréis adecuadamente para analizar la situación específica de cada caso y las medidas más adecuadas a adoptar. **En todo caso, es precisa una reflexión serena y en profundidad, primando la aplicación de posibles medidas que permitan el mantenimiento del empleo frente a las medidas de reducción o suspensión de contratos, por lo que el recurso al ERTE debe ser la última opción a valorar, sin que sea necesario precipitarse en la toma de decisiones ya que como os indicamos más adelante el ERTE tendría en todo caso efectos retroactivos.**

## 1.- CAUSAS

Según se establece el Real Decreto-Ley 8/2020, las medidas excepcionales son aplicables en caso de que concurra causa de FUERZA MAYOR, entendiendo como tal, entre otras, la suspensión o cancelación de actividades. En este caso, todas las CCAA han dictado normas e instrucciones que han decretado, o bien el cierre total de los centros educativos en todos los niveles, o bien la suspensión de la actividad, presencial o totalmente. En el caso de los Colegios Mayores, Centros Especiales de Empleo y los centros de atención a personas con discapacidad, la causa de fuerza mayor derivará directamente de la pérdida de la actividad, en caso de que esta se produzca, si bien en el caso de los centros asistenciales es posible que la Administración mantenga el abono del precio/plaza, lo que hará inviable el ERTE y se tendrán que buscar otras soluciones en caso de disminución de la actividad.

No obstante, también se puede considerar que se produce el cierre de la actividad a los efectos de considerar la concurrencia de fuerza mayor en los supuestos de existencia de un riesgo de contagio por CORONAVIRUS, atendiendo a lo dispuesto en el Artículo 21 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, conforme al cual la empresa podrá acordar la paralización de la actividad laboral.

## 2.- PERSONAL AFECTADO

El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) es el instrumento a través del cual las empresas pueden suspender o reducir la jornada de uno o varios contratos de trabajo durante el tiempo que dure la situación que lo motiva, de tal manera que desaparece la obligación de la persona trabajadora de acudir a su puesto de trabajo, o bien se le reduce la jornada. Correlativamente, la empresa no le retribuirá durante el tiempo que dure la situación, si bien en principio se mantiene la obligación de cotización por los trabajadores afectados, de tal manera que el centro no se ahorra todos los costes laborales. No obstante, en este punto el Real Decreto-Ley 8/2020 ha establecido una flexibilización en el pago de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, sin llegar a exonerar totalmente del pago de las mismas en algunos casos, tal y como os especifico más adelante.

Como os hemos dicho en circulares anteriores, en el caso del personal que, de forma directa o indirecta, esté sometido al pago de fondos públicos, bien en pago delegado como es el personal docente, o bien en pago directo pero con salarios financiados por los módulos del concierto, como es el PAS, la previsión es que las distintas Consejerías van a mantener el abono de los pagos que figuran en los módulos del concierto. En consecuencia, no será necesario realizar ningún ERTE, manteniéndose vigentes los contratos y el abono de los salarios mientras dure la

situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, salvo cambio de la normativa actualmente en vigor.

En cuanto al resto del personal que puede estar afectado, se incluirá al personal con contrato fijo-discontinuo o aquellos que tengan periodos de actividad que se repitan en fechas ciertas y fijas. Este personal cobrará el desempleo en los términos y condiciones que os expongo más adelante.

### **3.- TRAMITACIÓN**

La tramitación del ERTE queda de la siguiente manera:

1.- Se inicia con solicitud de la empresa, que se acompañará de 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.

2.- Comunicación por parte del titular a las personas trabajadoras y, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores (RLT), incluyendo en este último caso el informe y la documentación acreditativa.

3.- La existencia de la fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

4.- La autoridad laboral podrá solicitar un informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se limitará a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa. La Inspección está obligada a evacuar el informe en el plazo improrrogable de 5 días.

5.- Cuando la autoridad laboral entienda que el ERTE está justificado y se constata la fuerza mayor, dictará resolución en el plazo de 5 días desde la presentación de la solicitud, declarando la suspensión de los contratos por el tiempo que dure la causa de fuerza mayor.

### **4.- LUGAR DE PRESENTACIÓN**

Normalmente el ERTE se podrá presentar por vía telemática, habiéndose habilitado portales específicos por varias Comunidades Autónomas.

El lugar de presentación varía en función del lugar donde se ubiquen los trabajadores afectados por el ERTE, conforme a las siguientes reglas:

a) En la Dirección General de Empleo del Ministerio de Trabajo: cuando los trabajadores afectados desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en territorio de dos o más CC.AA. No obstante, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o se encuentren adscritos a centros de trabajo situados en el territorio de dos o más Comunidades Autónomas, pero el 85%, como mínimo, de plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, corresponderá

a la autoridad laboral competente de esa Comunidad Autónoma realizar la totalidad de las actuaciones de intervención en el procedimiento.

b) En la Delegación de Gobierno de Ceuta y Melilla: cuando los trabajadores afectados se encuentren adscritos a centros ubicados en dichas ciudades.

c) En el órgano competente de la CC.AA: cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados íntegramente en la CC.AA.

d) En cualquier caso, en los procedimientos de Fundaciones o empresas cuya plantilla exceda de quinientos trabajadores, la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma competente deberá informar del procedimiento a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## **5.- FECHA DE EFECTOS**

El ERTE tendrá efectos retroactivos a la fecha del hecho causante, es decir, a la fecha en la que el Estado o la C.A. decretó el cierre o la suspensión de la actividad, o en su caso, cuando la empresa acuerde la paralización de la actividad.

La duración del ERTE será mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

## **6.- CONSECUENCIAS**

A) Para la empresa:

Quedará exonerada del abono de los salarios o los abonará en relación a la jornada a la que se hubiera reducido la que consta en los contratos de trabajo. Asimismo, queda exonerada del abono de la cotización empresarial a la Seguridad Social, así como del relativo a la cuota por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión o reducción de la jornada.

Esta exoneración no es total en algunos casos, de tal manera que aquellas empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de 50 trabajadores de alta en la Seguridad Social sí estarán exoneradas en el 100% de las cotizaciones que os indicaba anteriormente, mientras que para aquellas empresas que a esa fecha tuvieran 50 o más trabajadores de alta en la Seguridad Social, la exoneración de cotizar alcanza el 75% de la aportación empresarial.

Es importante que tengáis en cuenta que para llevar a cabo esta exoneración el empresario lo tendrá que comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, junto con la solicitud de ERTE que os exponía anteriormente, debiendo identificar debidamente los trabajadores afectados y el período de suspensión.

Esta medida será de aplicación incluso a los ERTES comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley.

B) Para los trabajadores:

b.1) La exoneración de cotizaciones que os exponía en el punto anterior no tendrá consecuencias para los trabajadores y se considerará como períodos efectivamente cotizados a todos los efectos.

b.2) Reconocimiento del derecho de prestación contributiva por desempleo, sin necesidad de acreditar ningún período de cotización mínimo previo. No computará este periodo a efectos de consumir períodos máximos de prestación establecidos.

b.3) Las prestaciones por desempleo que perciban las personas trabajadoras con contratos fijos-discontinuos y aquellos que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en determinadas fechas que vean suspendidos los contratos como consecuencia del COVID-19, cuando en caso de no concurrir esta causa hubieran sido objeto de continuidad en la prestación de servicios, percibirán la prestación con el límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

b.4) Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19, que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal, la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Estas medidas serán de aplicación incluso a los ERTES comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, 18 de marzo de 2020.

## **7.- OBLIGACIÓN DE MANTENIMIENTO DE EMPLEO**

Las medidas previstas en el Real Decreto-Ley 8/2020 están sujetas al compromiso de que la empresa se obligue a mantener el empleo en el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

## **8.- CONCLUSIONES**

El Gobierno de España, a través del Real Decreto-Ley 8/2020, ha acogido la mayor parte de las reivindicaciones que habían sido formuladas desde la sociedad en relación con los ERTES que tengan que plantearse durante la presente situación excepcional. No obstante, podemos asumir que, dada la realidad con la que trabajamos en el sector, los ERTES sólo podrán ser una posible solución en muy pocos casos. Asimismo, hay que tener en cuenta que la redacción del Real Decreto-

Ley 8/2020 ocasiona algunas dudas prácticas que se intentarán ir resolviendo a medida que la Administración vaya clarificando su interpretación.

## 9.- MODELOS

La asesoría jurídica de Escuelas Católicas nacional, en coordinación con las asesorías jurídicas de las Comunidades Autónoma, está trabajando en los diferentes modelos que se puedan usar como base para la tramitación de los ERTES, los cuales se pondrán a disposición de todos una vez finalizados.

Para cualquier duda que os pueda surgir, tenéis a vuestra disposición a la Asesoría Jurídica de EC.

Un cordial saludo.



José María Alvira Duplá  
Secretario General