

¿Puedo plantear un ERITE por 'rebrote' en mi empresa?



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

¿Qué es un ERTE por ‘rebrote’?

El Expediente de Regulación Temporal de empleo (ERTE) por ‘rebrote’ es una medida aprobada por el Estado en junio para ayudar a las empresas que no puedan desarrollar su actividad por motivo de la adopción de nuevas restricciones para evitar la propagación de la COVID-19.

Trae aparejadas mayores exoneraciones que el resto de ERTE aprobados por el Estado.

¿Cuándo lo puedo presentar?

Las empresas pueden solicitar la tramitación de un ERTE de fuerza mayor por ‘rebrote’ de manera inmediata.

¿Quién puede solicitar un ERTE por ‘rebrote’?

Las empresas que no puedan desarrollar su actividad, en alguno, algunos o la totalidad de sus centros de trabajo por motivo de la adopción de nuevas restricciones para evitar la propagación de la COVID-19.

Entre otras:

- Las afectadas por Resoluciones emitidas por el Govern de les Illes Balears.
- Empresas turísticas y de toda la cadena de valor cuya actividad resulte afectada por decisiones, entre otros, de la UE, gobiernos e países emisores, touroperadores u operadores de conectividad aérea.
- Aquellas que no puedan desarrollar su actividad por el aislamiento de sus trabajadores y trabajadoras.

PROCEDIMIENTO

1. **Solicitud.** Se debe realizar una nueva solicitud ante la Dirección General de Trabajo. A la espera de fijar un procedimiento telemático específico, deberá presentarse a través de registro electrónico:

<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

Entre otra documentación, deberá presentarse:

- Breve memoria explicativa de la causa.
- Listado de trabajadores y trabajadoras afectados por centro de trabajo.
- Informe de vida laboral de la empresa (periodo enero de 2019 a fecha de solicitud).

2. **Informe ITSS.** Con carácter preceptivo, la autoridad laboral solicitará informe no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

PROCEDIMIENTO

3. **Resolución.** La autoridad laboral dictará resolución constatando la causa de fuerza mayor por “rebrote”.

Plazo: 5 días, ampliable a 10 por la autoridad laboral.

¿Cómo deben actuar las empresas?

Las empresas deberán afectar en el ERTE a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras del centro afectados por las medidas de contención de la COVID-19.

Las empresas con ERTE vigentes pueden tramitar otro por 'rebrote' sin tener que renunciar al ERTE inicial que habían tramitado.

Una vez finalizado el ERTE por 'rebrote' o se reinicie la actividad la empresa podrá volver al ERTE inicialmente tramitado.

Si se tramita un ERTE por 'rebrote' se ha de presentar una nueva solicitud colectiva de prestaciones ante el SEPE para generar un nuevo derecho a las prestaciones de las personas trabajadoras.

¿Cuáles son las ventajas?

Las empresas que tramiten un ERTE por 'rebrote' podrán beneficiarse de los siguientes porcentajes de exoneración en los pagos de las cuotas a la Seguridad Social:

- El 80% de la aportación empresarial reportada durante el periodo de cierre, y hasta el 30 de septiembre, en el caso de que la empresa hubiese tenido menos de 50 trabajadores a 29 de febrero.
- Si en esta fecha la empresa hubiese tenido 50 o más trabajadores la exención será del 60%

IMPORTANTE: Estas exoneraciones son compatibles con la bonificación del 50% aplicable a los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos.

Recuerda que:

El plazo de 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo comenzará a computarse desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley que lo regula: 26 de junio para aquellas empresas que se beneficien por primera vez de estas medidas extraordinarias

Las causas alegadas por las empresas para tramitar un ERTE por 'rebrote' no podrán justificar extinciones de contratos ni despido alguno

La suspensión de los contratos temporales supone la interrupción del cómputo de su duración máxima

Qué no puedo hacer?

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

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 Govern o el Gobierno del Estado.

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 jornadas, has de continuar abonando las **cotizaciones** a la Seguridad Social de tu plantilla.