

ERTE DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR DERIVADA CORONAVIRUS. REAL DECRETO LEY 8/2020. COMUNICACIONES AL TRABAJADOR



Un **ERTE** (Expediente Regulación Temporal de Empleo). Consiste en una **interrupción de carácter temporal** de la ejecución del contenido del contrato por el que ambas partes -persona trabajadora y empresa- quedan exonerados de sus obligaciones respectivas de trabajar y de remunerar el trabajo. El cese puede afectar a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. Se descontarán en los salarios, cada día no trabajado y la parte proporcional de días de descanso semanal.

La empresa **debe comunicar a las personas** trabajadoras la solicitud presentada y, debe acreditar el traslado del anterior informe y documentación acreditativa a la representación de las personas trabajadoras, en caso de existir.

En la solicitud deberá presentar una **relación nominal de todas las personas trabajadoras** afectadas, desglosada por provincia y comunidad autónoma, en la que figure nombre y apellidos, número del DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social.

La **empresa debe comunicar al SEPE** de forma telemática las causas que justifican las medidas adoptadas, el tipo de expediente (suspensión o reducción), **la relación de los trabajadores** y los datos correspondientes necesarios **para la tramitación de la prestación por desempleo**. De no hacerlo incurre en infracción grave (multa entre 626€ y 6.250€).

Las personas trabajadoras afectadas tienen derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período ocupación cotizada mínimo necesario para ello (1 año). El SEPE abona el **70 % de la base reguladora**, con los topes máximos y mínimos establecidos. No computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. La **empresa cotizará el 100 %** de la base de cotización, aunque suspenda o reduzca la jornada, aunque dicha cotización esta en parte o totalmente subvencionada por el propio SEPE.

Cuantía mínima prestación contributiva: Sin hijos 501,98 €; 1 hijo o más: 671,40 €

Cuantía máxima prestación contributiva: Sin hijos: 1.098,09 €; 1 hijo: 1.254,96 €; 2 hijos o más: 1.411,83 €

Comunicación a las personas trabajadoras del inicio del procedimiento de la suspensión del contrato /reducción de jornada por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.

En , a de de

Sr. D./ Sra. D./Dña.

Muy señor/a nuestro/a:

De acuerdo con lo establecido en el art. 22.2 a) del RDley 8/2020, de 17 de marzo, se ha instado ante (*Indicar la autoridad laboral competente*) solicitud del procedimiento de suspensión de de contratos de trabajo o reducción de jornada (*táchese lo que no proceda*) número..... para que constate o no la existencia de fuerza mayor derivada del COVID 19 alegada por la empresa desde la fecha del hecho causante que se produjo el día....., a los efectos de que por la empresa se dicte, en su caso, la correspondiente decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada (*táchese lo que no proceda*), que surtirán efectos desde la referida fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Estando afectado el centro de trabajo en el que Vd. presta servicios e incluido en la relación de trabajadores de la solicitud, por medio de la presente le comunicamos la decisión de la empresa de iniciar el proceso de SUSPENSIÓN de la relación laboral por causa de fuerza mayor o REDUCCIÓN DE JORNADA (*táchese lo que no proceda*), con efectos del día mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 y hasta su finalización, siendo voluntad de esta empresa reanudar la relación laboral con Vd. en las mismas condiciones tan pronto cese la causa de fuerza mayor.

Con el ruego de que acuse recibo de este escrito, le saluda atentamente

Recibí el de de

El trabajador

La Dirección

Comunicación a las personas trabajadoras de la suspensión del contrato /reducción de jornada por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.

En , a de de

Sr. D./ Sra. D./Dña.

Muy señor/a nuestro/a:

Tras concluir el procedimiento de suspensión de contratos de trabajo / reducción de jornada (*táchese lo que no proceda*) número..... seguido ante los Servicios de Trabajo de..... como consecuencia de fuerza mayor derivada del COVID-19, la autoridad laboral ha dictado resolución de fecha..... en la que se constata la existencia de fuerza mayor alegada por la empresa desde la fecha del hecho causante que se produjo el día....., a los efectos de que por la empresa se dicte, en su caso, la correspondiente decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos / reducción de jornada (*táchese lo que no proceda*), que surtirán efectos desde la referida fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Estando afectado el centro de trabajo en el que Vd. presta servicios e incluido en la relación de trabajadores de la solicitud, por medio de la presente le comunicamos la decisión de la empresa de SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS /REDUCCION DE JORNADA (*táchese lo que no proceda*) de la relación laboral por causa de fuerza mayor, con efectos del día..... mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 y hasta su finalización, siendo voluntad de esta empresa reanudar la relación laboral con Vd. en las mismas condiciones tan pronto cese la causa de fuerza mayor.

Con el ruego de que acuse recibo de este escrito, le saluda atentamente

Recibí el de de

El/La trabajador/a

La Dirección