

**¿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.

# NO se puede despedir

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.



# ¿Cómo puedo presentarlo?

A través de una comunicación de la empresa a la autoridad laboral competente (Dirección General de Trabajo y Salud Laboral del Govern de les Illes Balears).

A la vez, la empresa deberá comunicarlo los trabajadores y trabajadoras.

# ¿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 funciona el proceso?

La Dirección General de Trabajo pedirá un informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará todas las actuaciones que considere.

Si la empresa alega **causas productivas**, tendrá 15 días para consultarlo con la representación legal de la plantilla. Después, comunicará la decisión a la Dirección General de Trabajo y al personal afectado.

Si la empresa alega **fuerza mayor**, la Dirección General de Trabajo tendrá cinco días (a contar desde la fecha de entrada de la solicitud) para dictar una resolución en la que decidirá si existe o no la fuerza mayor. La empresa será la encargada de comunicar la decisión a la plantilla.

# ¿Qué no puedo hacer?

No puedes usar el coronavirus como **excusa** 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.