

MEDIDAS DE CONTENCIÓN EN EL AMBITO LABORAL RESPECTO DE LOS EFECTOS ECONOMICOS DEL COVID-19 (CORONAVIRUS) DERIVADAS DEL CONSEJO DE MINISTROS DE 17 DE MARZO DE 2020 QUE APRUEBA EL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19. ACERCA DE LA FLEXIBILIZACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTES)

Marzo 2020

Medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el Real decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del covid-19: Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE):

El 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 adelante, “*real decreto-ley*”) contempla la posibilidad de solicitar un ERTE tanto por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción (ERTE objetivo) como por causa de fuerza mayor.

Los ERTE, tanto objetivos como de fuerza mayor pueden ser tanto de suspensión como de reducción de jornada y deben tramitarse aunque solamente se esté afectando a un número reducido de empleados ya que no aplican los criterios de cómputo del despido colectivo.

La duración en ningún caso está prevista y es algo a determinar en el procedimiento correspondiente. Si se opta por un ERTE de reducción de jornada, ésta debe ser de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual. En cualquier caso, las medidas que se planteen deben ir orientadas a superar la situación coyuntural que se exponga.

Los procedimientos varían sustancialmente en función de la causa de su petición:

- *ERTE por causa en fuerza mayor:*

(a) Causa: Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas



CAZORLA

abogados

adoptadas 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 el 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.

(b) Presentación: Presencialmente.

(c) Fase de Iniciación: el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la Autoridad Laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultanea comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT, de ahora en adelante). En caso de no existir RLT se deberá comunicar a todos los trabajadores afectados.

(d) Fase de Instrucción y resolución: la Autoridad Laboral competente recabará informe de la Inspección de Trabajo en el plazo improrrogable de 5 días y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables y dictará resolución en el plazo de 5 días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud.

La resolución de la Autoridad Laboral, que será expedida en el plazo de 7 días deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor, correspondiendo a la empresa la decisión sobre la reducción de jornada/suspensión solicitada, que surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Asimismo, la empresa deberá dar traslado de dicha decisión a la RLT o los Trabajadores y a la Autoridad Laboral.

El tiempo estimado es el mínimo imprescindible para recabar documentación y cumplimentar solicitud + 5 días.

Resultará esencial valorar la causa en comparación con la incidencia de las medidas adoptadas con origen en el coronavirus ya que de ello dependerá la existencia de fuerza mayor.

Además, para favorecer que se hagan ERTes en vez de despidos, se exonerará a las empresas del pago de las cuotas a la Seguridad Social de los trabajadores afectados por la suspensión de contratos.

En relación con lo anterior, 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 prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, 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 en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

- *ERTE objetivo:*

- (e) **Causa:** debe existir causa económica, técnica, organizativa o productiva. (p.ej.: desabastecimiento de piezas o materias primas para los procesos productivos, reducción de reservas hoteleras, reducción de clientes en tiendas y comercios).

- (f) **Presentación:** En general, es obligatoria su presentación por vía telemática previa firma digital de la solicitud.

- (g) **Fase de iniciación:** el empresario comunicará fehacientemente a la RLT o directamente a los trabajadores afectados si no existe RLT, la intención de iniciar el ERTE a fin de que se constituya la comisión negociadora. El plazo máximo para su constitución es de 5 días (naturales) si hay RLT o de 5 días (naturales) si no existe RLT a contar desde la comunicación.

Cuando no exista RLT, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:

- A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.
- A una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la



CAZORLA

abogados

comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Este procedimiento implica que deberán reunirse todos los trabajadores afectados en asamblea para poder elegir y votar la comisión que los represente. En caso de desplazamiento, la empresa debe facilitar la asamblea y abonar los costes de desplazamiento, en su caso. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, o antes si se constituye antes, el procedimiento se iniciará por escrito del empresario comunicando la apertura del periodo de consultas dirigida a la Comisión de la parte social y a la Autoridad Laboral. En este sentido, la Autoridad Laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe de la Inspección de Trabajo sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. La comunicación de la apertura del periodo de consultas debe incluir la siguiente información/documentación:

- Especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
- Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.
- Memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.



CAZORLA
abogados

(h) Periodo de consultas: el periodo de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos/reducción de jornada. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 7 días (naturales) y durante el mismo, se deberá celebrar un mínimo de dos (2) reuniones, según el calendario fijado en la apertura del periodo de consultas. A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la Autoridad Laboral competente el resultado del mismo y si hay acuerdo, se trasladará copia íntegra del mismo. Cabe señalar que contra la decisión que tome la empresa, los trabajadores podrán reclamar ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada, en todo caso, mientras se sustancia esta reclamación el ERTE será ejecutivo y a pesar de ser un proceso urgente no cabe esperar un señalamiento para juicio antes de 2 meses.

El tiempo estimado será aquel necesario para preparar la documentación + máximo 5 días para comisión + máximo 7 días para negociación.

Finalmente, las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Cazorla Abogados SLP©

La presente Nota Informativa no supone un análisis detallado ni exhaustivo del conjunto de disposiciones de la norma analizada sino que pretende únicamente proporcionar un resumen de las principales cuestiones que afectan al área de derecho del trabajo. Por lo tanto, el contenido de esta Nota Informativa no puede ser considerado en ningún caso como un asesoramiento legal ni una recomendación de actuación y Cazorla Abogados SLP no acepta ninguna responsabilidad derivada del uso que se haga de la presente Nota Informativa