

Expedientes de suspensión temporal de contratos o reducción de jornada (ERTES): Instrucciones para su tramitación

Actualizado a fecha 22 de marzo de 2020

**CEBEK Confederación Empresarial de Bizkaia
Gran Vía, 50 – 5ª planta ● 48001 Bilbao ●
Tel: 94.400.28.00**

EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO (ERTES)

1. PREVIO	pag.3
<i>(Contiene recomendación)</i>	
2. ERTES: ¿Qué son?	pag.3
3. ERTES: ¿DONDE ESTÁN REGULADOS?	Pag.3
4. ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS LEGALES DE LOS ERTES?	pag.3
5. <u>ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR</u>	pag 4.
5.1 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR FUERZA MAYOR?	pag.4
<i>(Contiene y algunos posibles ejemplos orientativos y recomendaciones)</i>	
5.2 ¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO?	pag.10
5.3 ¿QUÉ DOCUMENTACION HAY QUE PRESENTAR?	pag.11
<i>(Los puntos 5.2 y 5.3 incluyen enlaces)</i>	
5.4 ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL?	pag.12
5.5 ¿COMO FINALIZA EL PROCEDIMIENTO?	pag.12
5.6 EFECTOS DE LA SUSPENSION DE CONTRATOS O REDUCCION DE JORNADA POR FUERZA MAYOR	pag.13
6. <u>ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, PRODUCTIVAS, TECNICAS U ORGANIZATIVAS</u>	pag.15
6.1 ¿PARA QUE CASOS ESTÁ PENSADO?	pag.15
<i>(Contiene recomendaciones y algunos posibles ejemplos orientativos)</i>	
6.2 ¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO?	pag.16
6.3 ¿QUÉ DOCUMENTACION ADICIONAL HAY QUE PRESENTAR?	pag.17
<i>(Los puntos 6.2 y 6.3 incluyen enlaces)</i>	
6.4 ¿CÓMO SE TIENE QUE DESARROLLAR EL PERIODO DE CONSULTAS?	pag.19
6.5 ¿DEBE EMITIR INFORME LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL?	pag.20
6.6 ¿COMO FINALIZA EL PROCEDIMIENTO?	pag.20
6.7 ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL?	pag.20
6.8 NOTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA A LOS TRABAJADORES AFECTADOS:	pag.21
6.9 EFECTOS DE LA SUSPENSION DE CONTRATOS O REDUCCION DE JORNADA POR CAUSAS OBJETIVAS	pag.21

1. PREVIO

El presente documento es informativo y orientativo, **siendo necesario que cada supuesto concreto sea asesorado pertinentemente**, sobre todo considerando la rapidez con la que evoluciona la situación provocada por el Covid-19 y la normativa dictada al respecto.

2. ERTES: ¿QUE SON?

El **ERTE, Expediente de Regulación Temporal de Empleo**, es el **procedimiento legal que debe seguirse para poder suspender, en todo o en parte, los contratos de trabajo de una empresa**, o bien reducir temporalmente la jornada de trabajo, por las causas que legalmente están establecidas, cumpliendo con una serie de trámites y formalidades que también vienen marcadas por la ley.

3. ERTES: ¿DONDE ESTÁN REGULADOS?

La **normativa** que regula el ERTE es la siguiente:

- **Artículo 47 y por remisión artículo 51.7** (cuando es por **fuerza mayor**) del Estatuto de los Trabajadores/as, y normas reglamentarias de desarrollo.
- **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, por el que se aprueba el **Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada** (Capítulos II y III, **artículos 16 a 29**; y Capítulo IV, Título II, **artículos 31 a 33**).
- **RD Ley 8/2020 de medidas urgentes frente a COVID-19**, de 17 de marzo de 2020.

4. ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS LEGALES DE LOS ERTES?

Las **causas legales** para poder llevar a cabo la **suspensión temporal de contratos de trabajo** o las reducciones de jornada (reguladas en el **artículo 47** del Estatuto de los Trabajadores/as) son las siguientes:

- **Económicas:** situación económica negativa, pérdidas actuales o previstas, o disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas (se entenderá que es persistente si durante 2 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior).
- **Productivas:** cambios **en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado** (caídas de la actividad productiva por falta de suministros, piezas, recambios o materias primas; descenso de la actividad por cancelaciones de pedidos, etc.).
- **Organizativas:** cambios en el ámbito de los **sistemas y métodos de trabajo del personal** o en el **modo de organizar la producción**.
- **Técnicas:** cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **FUERZA MAYOR:** entendida como **acontecimiento extraordinario** y externo a la empresa, totalmente **ajeno a la voluntad del empresario**, que resulte ser **imprevisible**, o que siendo previsible produzca **consecuencias inevitables** que determinen la **imposibilidad de seguir prestando servicios**.

5. ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

5.1 ¿QUÉ SE ENTIENDE POR FUERZA MAYOR?

En el ámbito laboral ha sido la **doctrina y la jurisprudencia** la que ha definido este concepto, considerándola como aquel **suceso externo a la esfera de actividad del empresario**, del todo **independiente de su voluntad**, que **no pudo preverse** (fuerza mayor propia) o que **previsto no pudo evitarse** (fuerza mayor impropia) y que **imposibilita definitivamente la prestación de trabajo**.

Sin embargo, la inédita y extraordinaria situación que nos ocupa ha provocado que el **Real Decreto Ley de 17 de marzo 2020 (medidas urgentes frente**

a **COVID-19**) establezca una definición legal de **fuerza mayor**, entendiéndose como:

*"Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su **causa directa** en pérdidas de actividad 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 al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados,".*

Debe destacarse que dicho Real Decreto en sus artículos 22 y 23 regula medidas excepcionales frente al impacto económico y social del COVID-19 tanto en los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por fuerza mayor como en los que se producen por causa económica, técnica, organizativa y de producción, por lo que la primera conclusión que debe extraerse de dicha regulación es que **NO TODO LO QUE TIENE QUE VER CON EL COVID-19 ES FUERZA MAYOR.**

Así, **no siempre va a estar claro lo que se entiende por fuerza mayor.** De hecho, las instrucciones orientativas publicadas por el Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco se publican sin perjuicio de la interpretación de las normas que realicen los Juzgados y Tribunales.

Por lo tanto,

¿Qué relación tiene que haber entre la pérdida o cese de actividad y el COVID-19 para entender que estamos ante un supuesto de fuerza mayor?

Tanto el RD Ley 8/2020, como las instrucciones publicadas por parte del Gobierno Vasco y la Dirección General de Trabajo lo dejan claro: TIENE QUE EXISTIR **UNA RELACIÓN DIRECTA.**

Ahora bien, el supuesto tiene que encajar en la definición anterior del artículo 22 de dicho Real Decreto, lo que según las INSTRUCCIONES publicadas se produce en los siguientes supuestos:

- a) **Cuando la empresa tiene la imposibilidad de seguir prestando servicios total o parcialmente al estar incluida su actividad en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.**

Es decir, la aplicación de la medida no tiene porque ser total, sino exclusivamente debe ceñirse a las personas afectadas por el cese dentro de la empresa, lo que por otra parte resulta necesario conforme a la propia causa alegada y a la razonabilidad que se exige a la solicitud.

- b) **Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.**

Tales decisiones se entienden ratificadas por la disposición final primera del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y **producen los efectos previstos en la misma.** En este caso es necesario que en la documentación aportada por la empresa se incluya la decisión gubernativa concreta, efectos, publicación y alcance de su contenido.

Hay que tener en cuenta que el listado de actividades y de decisiones vinculadas con el Covid-19 cambia a medida que evoluciona la situación.

- c) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias **provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.**

Las empresas que hayan cesado en su actividad por haberse producido algún **contagio de Covid-19** entre su personal, o por tener trabajadores declarados por la autoridad sanitaria en **situación de aislamiento**, deberán presentar un **certificado del Servicio de Prevención**, que acredite tales extremos.

- d) **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 mercancías, falta de suministros que

impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.

Sobre este último punto conviene señalar que actualmente existen dudas para el encaje de muchos supuestos, si bien tanto las INSTRUCCIONES dictadas por la Dirección General de Trabajo como por el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, permiten afirmar que no es estrictamente necesaria una orden gubernativa que provoque la suspensión o cancelación de actividades (aunque ese sea un supuesto) **sino que exista un impedimento grave para continuar con el desarrollo de la actividad a consecuencia directa del COVID-19.**

Igualmente, el art. 22 del RD Ley 8/2020 de 17 de marzo, no cita expresamente la necesidad de que exista una orden gubernativa, sino que entre las pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluye efectivamente como causa las derivadas del estado de alarma (incluyendo a su vez las derivadas de decisiones gubernativas), pero sin que se excluyan otros supuestos que impidan gravemente continuar con la actividad y que tengan también una relación directa con el virus.

De hecho, las INSTRUCCIONES dictadas por del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco en el apartado referido al procedimiento y la documentación a aportar cita algunos; "*Para los casos de pérdida de actividad que tengan causa DIRECTA en el COVID -19 (**cancelaciones, empresas de distribución a comercio minorista afectado por la paralización de actividad por orden gubernativa, etc...**)*).

En nuestra opinión, la relación directa a la que alude el artículo 22 citado anteriormente no es solo la que existe entre la decisión de la Autoridad y las empresas a las que a priori afecta, sino también aquella que impacta de una forma grave en otras empresas que prestan servicios para éstas o la que impide, también gravemente, la actividad empresarial a consecuencia del resto de restricciones establecidas.

Piénsese en una empresa mayorista, y por lo tanto no incluida en los sectores que cita el RD 463/2020, que trabaja para un sector de los que sí se recogen en el mismo, o una subcontrata que tiene trabajadores/as prestando servicios de forma permanente para una empresa que cierra por falta de suministros. O

una empresa que por la aplicación de las medidas de seguridad derivadas del Covid-19 se ve obligada a reducir temporalmente el número de personas trabajadoras.

Pensemos por ejemplo en un establecimiento que aunque se le permita abrir ve reducida drásticamente su actividad por las restricciones de movilidad y desplazamientos establecidas. O una empresa de montaje industrial que no puede seguir funcionando porque sus clientes han cerrado o simplemente porque su personal que se desplaza no puede hacerlo, incluso no puede hospedarse en hoteles.

De hecho, hay empresas no incluidas en el Anexo I del RD citado en el párrafo anterior cuyo cese o reducción de actividad ha sido el mismo que el de empresas sí incluidas, incluso mayor.

En estos casos también puede alegarse la existencia de una desconexión total entre la pérdida de actividad y la voluntad de la empresa que le impide gravemente continuar con su actividad a consecuencia directa de las restricciones establecidas. La casuística es innumerable. Y lo será aún más tras la prolongación del estado de alarma.

Así, el siguiente enlace publicado por el Ministerio de Trabajo respondiendo a preguntas sobre el CORONAVIRUS recoge que la causa de fuerza mayor puede afectar:

http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/contacto_ministerio/FAQ_ERT_ES_derivados_coronavirus_20200319.pdf

- i) Por un lado, a todas las empresas a las que tanto antes como después de la declaración del estado de alarma, no les resulta posible desarrollar su actividad por una decisión adoptada por parte de la Administración Pública;
- ii) Y por otro lado, todas aquellas que se vean obligadas a suspender su actividad como consecuencia del cierre de locales de afluencia pública, restricciones del transporte público o falta de suministros que impidan gravemente la continuidad de la actividad - sin necesidad por tanto de que exista una decisión adoptada por la

Administración sino que sea consecuencia de otras decisiones o restricciones -.

Es decir, la propia información elaborada por las administraciones correspondientes evidencia que estamos ante un análisis en algunos casos complejo, reconociendo que al inicio de la crisis pueden concurrir causas productivas y posteriormente éstas transformarse en fuerza mayor, en cuyo caso y si se ha iniciado un ERTE por causas productivas, habrá que desistir de éste para solicitar uno por fuerza mayor.

No es fácil tampoco entender esta distinción de la normativa en una situación inimaginable y excepcional como la actual en la que todo tiene que ver con el Covid-19.

Por eso en aquellos casos que puedan resultar más **complejos hay que valorar que la constatación de concurrencia de fuerza mayor por parte de la autoridad laboral será más exigente** y, por tanto, **requerirá que la empresa acredite de forma indubitada a través del informe** (y de la documentación anexa) **los graves impedimentos que tiene para continuar con el desarrollo ordinario de su actividad a consecuencia del Covid-19.**

Seguramente en estos casos, la **autoridad laboral solicite informe de la Inspección de Trabajo.**

Nuestra recomendación en estos casos es que se asesore si cabe aún más para la determinación de la causa, o espere unos días la evolución de los acontecimientos y negocie con la plantilla para esos días otras medidas como pueden ser el disfrute de permisos retribuidos recuperables, periodos vacacionales, excedencias de corta duración, etc.

Otra posibilidad puede ser iniciar cautelarmente los trámites de constitución de periodo de consultas para un ERTE por causas objetivas, sin perjuicio de la decisión final que se adopte en función de la evolución de la situación.

De todas formas, **esperemos que en estos momentos** en los que todos los datos apuntan que lo peor está por llegar y considerando que la finalidad de las

medidas decretadas es **apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo**, no se realice una aplicación restrictiva del concepto de fuerza mayor por parte de la Autoridad Laboral que, más allá del interesante debate jurídico que entrañaría, **en modo alguno sería entendible**.

No obstante, CEBEK actualizará el presente documento conforme evolucione la situación, se vayan resolviendo por parte de la Autoridad Laboral los ERTES presentados y se vaya conformando un criterio de interpretación.

5.2 ¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO?

El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa** acompañada de la **documentación acreditativa** que se estime necesaria.

Pueden acceder al **impreso oficial de solicitud de ERTE por fuerza mayor** a través del **siguiente enlace**:

https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/9.-%20SOLICITUD-REG-EMPLEO-causa-mayor.pdf

A la solicitud debe acompañarse un **informe relativo a vinculación de la pérdida de actividad** como consecuencia del Covid-19. Reiteramos que este informe **cobra mucha importancia** para aquellas empresas que aleguen **perdida de actividad o falta de suministro** como supuesto constitutivo de fuerza mayor, y por tanto debe ser detallado y permitir una deducción clara de la vinculación directa existente entre la situación en la empresa y el impacto del Covid-19.

El tiempo de duración vendrá determinado estrictamente por la duración de la fuerza mayor temporal. Si fuera el estado de alarma lo que dure éste o sus prórrogas y si fuera una falta de suministros lo que ésta se mantenga en el tiempo.

A su vez, la empresa debe **comunicar la solicitud a los/las trabajadores/as**, y trasladar el informe antes indicado (y la documentación acreditativa, si la hubiere) a sus representantes legales (si no los hubiera, la

comunicación se hará directamente a los/as trabajadores/as, incluso vía mail o WHATSAPP o por cualquier otro medio en que se constate la comunicación a la persona trabajadora.

5.3 ¿QUÉ DOCUMENTACION HAY QUE PRESENTAR?

La documentación que van a pedir en los ERTE por fuerza mayor es la siguiente:

- Copia del **poder de representación** de la empresa del comunicante del expediente, y de su **D.N.I.**
- **Impreso oficial** de solicitud. **Informe detallado**, vinculando claramente la situación de la empresa (falta de actividad, de suministro,...) con el impacto del Covid.19. Solicitud en el siguiente enlace:

https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/9.-%20SOLICITUD-REG-EMPLEO-causa-mayor.pdf

- **Relación del personal afectado** (teniendo en cuenta que **no necesariamente todos ellos han de ver finalmente suspendido su contrato de trabajo**, o reducida su jornada; y valorando que aquellos no incluidos entre los afectados no podrán serlo después, durante la aplicación del ERTE).

https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/3.-%20RELACION-TRABAJADORES.GUARDABLE.pdf

- **Comunicación de la solicitud del ERTE por fuerza mayor a los trabajadores/as** (a los representantes legales, y si no existen a todos los trabajadores, pudiendo hacerse por correo electrónico e incluso vía grupo de WHATSAPP).
- **Calendario de días concretos** de suspensión o de reducción de jornada.

Se presenta vía electrónica a través de:

<https://eidas.izenpe.com/trustedx-authserver/izenpe/flowSelector.xhtml>

5.4 ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL?:

El **ERTE por fuerza mayor** es la única modalidad de regulación temporal de empleo que exige la **aprobación por parte de la autoridad laboral**.

De esa forma, la **existencia de fuerza mayor como** causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada deberá ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.

5.5 ¿CÓMO FINALIZA EL PROCEDIMIENTO?

El **ERTE por causa de fuerza mayor no exige el desarrollo de periodo de consultas**, no es preciso por tanto entablar negociaciones relativas al alcance de la medida solicitada.

No obstante, la Autoridad Laboral podrá dar un día de audiencia a los Representantes Legales de los trabajadores/as en el término de un día en el caso de que puedan ser tenidos en cuenta otros hechos, alegaciones o pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, según indican las Instrucciones dictadas por el Departamento de Trabajo y Justicia del Gobierno Vasco.

La **resolución de la autoridad laboral** se dictará en el **plazo de 5 días desde la solicitud previo informe en su caso de la Inspección de Trabajo, que será potestativo para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días**.

Y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

En cualquier caso, según el art. 22.1 a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común a las Administraciones Públicas

*“el transcurso del plazo máximo legal para resolver un procedimiento y notificar la resolución **se podrá suspender** cuando deba requerirse a cualquier interesado para la subsanación de deficiencias o la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, o, en su defecto, por el del plazo concedido”.*

Según nos ha manifestado la autoridad laboral, **si no se resuelve en plazo** el expediente, el **silencio será positivo y se entenderá autorizado**.

La empresa deberá dar **traslado de la resolución de la autoridad laboral** a los representantes de los trabajadores.

5.6 EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR.

El personal afectado tendrá derecho a percibir las correspondientes **prestaciones de desempleo** por el tiempo que dure la suspensión de su contrato. También quienes no tengan cotizados 360 días en los últimos 6 años; y el **tiempo de percepción de la prestación de desempleo no se tendrá en cuenta** a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

Los días de suspensión de **jornada computan a efectos de antigüedad**, pero **no a efectos de devengo de vacaciones ni pagas extra**. En el caso de reducción de jornada sí computan.

La **suspensión de los contratos** o la reducción de jornada **no generan derecho a indemnización de ninguna clase** para los afectados, dado que no se extingue la relación laboral.

Con el fin de facilitar la tramitación de las prestaciones, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal se ha regulado un procedimiento que permite la tramitación del desempleo sin necesidad de presentación de solicitud individual.

Por ello, los trabajadores y trabajadoras afectados por el ERTE, de momento, no han de presentar ninguna solicitud, sino que son las empresas las que deben tramitar tales solicitudes mediante el procedimiento al efecto.

Las empresas tienen que remitir vía telemática los certificados de empresa de los trabajadores que les remite el SEPE, poniendo: fecha de inicio el primer día de desempleo por el ERE, fecha fin la que figure en el ERE, o en su defecto el 18/04/2020 (por ahora se establece como límite esta fecha en base a la situación actual); el N° de ERE y la causa, en el caso de suspensión es la 17.

Los certificados deben tener las cotizaciones de los 180 días inmediatamente anteriores al primer día de desempleo.

Se envía anexa una **declaración responsable** en el que figure que cuenta con la autorización de los trabajadores para la realización del trámite

En los **ERTES por fuerza mayor vinculada al Covid-19**, la **Tesorería General de la Seguridad Social**, previa solicitud identificando los trabajadores/as afectados, **exonerará del abono de la cuota empresarial** y cuotas por conceptos de recaudación conjunta a las **empresas con menos de 50 trabajadores**, por el tiempo que duren las suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

Respecto a las **empresas con 50 o más trabajadores/as**, la exoneración llegará hasta **el 75% de la cuota empresarial**.

Estas **exoneraciones de cuotas** (y también las medidas de protección del desempleo de los trabajadores afectados) **se aplicarán en los ERTES presentados, comunicados, autorizados o iniciados antes de su entrada en vigor**, siempre que **deriven directamente del Covid-19**; y estarán **supeditadas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad**.

A este respecto el contenido de la Disposición Adicional 6ª suscita algunas dudas importantes que puestos en contacto con la Seguridad Social aún no han aclarado y a las que iremos respondiendo en futuras actualizaciones del presente documento.

6. ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, PRODUCTIVAS, TECNICAS U ORGANIZATIVAS

6.1 ¿PARA QUE CASOS ESTÁ PENSADO?

Según el artículo 23 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, se aplica en los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción **relacionadas con el COVID-19.**

Las Instrucciones de la Dirección General de Trabajo establecen que las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada basadas en causas económicas - situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un **descenso de la carga de trabajo** cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes.

De la redacción del artículo citado y su contraste con los supuestos definidos en el art. 22 del mismo Real Decreto, puede interpretarse que este artículo se aplica a aquellas empresas que, no estando afectadas por el estado de alarma o por una decisión gubernativa, ni tampoco por los otros impedimentos graves citados en dicho precepto, sufran un descenso de la carga de trabajo.

Es decir, empresas que pueden seguir ofreciendo sus servicios al no verse afectadas por las restricciones citadas en el art. 22 pero que a consecuencia de la situación provocada por el Covid-19 sufren un descenso de la carga de trabajo.

Piénsese por ejemplo en:

- Una empresa que se dedique fundamentalmente a reparaciones en domicilios o a instalaciones eléctricas, cuyos trabajadores/as pueden desplazarse y trabajar, que no tiene falta de suministros, pero que a consecuencia de la situación de alarma decretada no consigue nuevos clientes.

- O en una ingeniería dedicada a la realización de proyectos que ve cancelados una parte de sus encargos a consecuencia de la situación.
- O en una empresa que puede seguir fabricando pero ve también cancelados y reducidos sus pedidos.
- O en empresas que presten servicios en oficinas y que ven reducida su actividad a consecuencia del incremento del Teletrabajo.

En cualquier caso y al igual que hacíamos al explicar en qué consiste el ERTE por fuerza mayor, **es necesario el asesoramiento legal para intentar determinar de la forma más segura posible y a pesar de lo cambiante de la situación, si se está ante una causa de fuerza mayor u objetiva.**

6.2 ¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO?

Se inicia por escrito, mediante **comunicación de la apertura del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores/as**, que debe además remitirse de manera simultánea a la autoridad laboral (Delegación Territorial de Trabajo del Gobierno Vasco, para empresas que cuenten con único o varios centros de trabajo situado/s en Bizkaia).

El **impreso oficial de la comunicación del inicio del periodo de consultas** (autorrellenable) se puede descargar en el **siguiente enlace** (web del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco):

https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/5.-%20Impreso%20Inicio%20Consultas%20cas%20GUARDABLE%20MARZO%202014.pdf

En aquellas empresas en las que **no exista representación legal de los trabajadores/as**, la **comisión representativa** de los mismos durante las consultas estará formada por los **sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa, que tengan legitimación para negociar el Convenio de aplicación. Si no se conforma así, la comisión representativa estará formada por 3 trabajadores/as de la propia empresa, elegidos democráticamente por toda la plantilla.

En ambos casos, la comisión representativa deberá estar constituida en el plazo improrrogable de **5 días, si bien puede constituirse en un plazo inferior si hay acuerdo para ello.**

Además, es preciso **comunicar** a la misma autoridad laboral la **presentación del ERTE** propiamente dicho, mediante **formulario oficial** que contiene los siguientes extremos:

- La **especificación de las causas** que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- **Número y clasificación profesional** de los trabajadores afectados, y también de los empleados habitualmente en la empresa en el último año. 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.
- **Concreción y detalle** de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- **Criterios** tenidos en cuenta para la **designación del personal afectado.**
- El **impreso oficial de la comunicación del ERTE** se puede igualmente descargar y/o rellenar accediendo al **siguiente enlace:**

https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/2.-%20Impreso%20Comunicacion%20EREs%20cast.pdf

6.3 ¿QUÉ DOCUMENTACION ADICIONAL HAY QUE PRESENTAR?

Se debe presentar, además de los **2 impresos oficiales ya señalados**, los siguientes documentos:

- Copia del **poder de representación** de la empresa del comunicante del expediente, y de su **D.N.I.**

- **Relación de trabajadores/as** afectados/as y no afectados/as, según **modelo oficial (acceso al impreso en este enlace)**:

https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/3.-%20RELACION-TRABAJADORES.GUARDABLE.pdf

- **Calendarios con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada** individualizados para cada una de las personas trabajadoras afectadas.
- En los supuestos de **reducción de jornada** comunicación del **nuevo horario** para aquellos trabajadores/as cuya jornada se reduzca

Además, se debe presentar la **documentación necesaria para tratar de acreditar la concurrencia y veracidad de la causa alegada**, en especial, la **Memoria Explicativa de las causas (documento que debe elaborar la propia empresa**, ofreciendo porcentajes y datos concretos):

1.- Cuando la **causa sea económica**, la documentación a presentar será la siguiente:

- **MEMORIA EXPLICATIVA** de las causas que motivan la adopción de la medida, que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.
- **Cuentas anuales del último ejercicio económico completo**, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambio en el patrimonio neto abreviado; así como las cuentas provisionales en el inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representante de la empresa.
- Si la causa económica consiste en la **disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas**, el empresario deberá aportar, además, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas

durante, al menos, los **dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores** a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

2.- Cuando se aleguen causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación incluirá:

- **MEMORIA EXPLICATIVA** de tales causas que acredite la concurrencia de las mismas.
- **Informes técnicos** que igualmente sirvan para acreditar, en su caso, la concurrencia y veracidad de las causas.
- Recibidas todas estas comunicaciones, **la autoridad laboral dará traslado** de las mismas a la **entidad gestora de las prestaciones por desempleo**, y a la **Inspección de Trabajo**.

6.4 ¿CÓMO SE TIENE QUE DESARROLLAR EL PERIODO DE CONSULTAS?

El periodo de consultas tendrá por **objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as** sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. Los representantes de los trabajadores/as deberán **disponer desde el inicio de periodo de consultas de toda la comunicación y documentación presentada**, y las partes deberán **negociar de buena fe**, fijando un **calendario de reuniones**, y celebrando la primera reunión en un plazo no inferior a 1 día desde la fecha de la entrega de la comunicación. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

El periodo de consultas tendrá una **duración no superior a 7 días** (si bien podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo, incluso en una primera y única reunión).

6.5 ¿CÓMO FINALIZA EL PROCEDIMIENTO?

Finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera **alcanzado acuerdo**, trasladará **copia íntegra del mismo**. En todo caso, haya o no acuerdo, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su **decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada**, en el plazo máximo de **15 días** a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas.

La comunicación deberá contemplar el **calendario con los días concretos** de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de **reducción de la jornada**, se determinará el **porcentaje de disminución temporal**, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo de su vigencia.

6.6 ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL?

La autoridad laboral **no tiene facultad para aprobar o desaprobar el expediente** (desde hace años, **ya no es necesaria su autorización** para poder aplicar la medida); y únicamente será **receptora de toda la documentación** necesaria para la instrucción del expediente, y **velará por la efectividad del periodo de consultas** pudiendo remitir, en su caso, **advertencias y recomendaciones a las partes** que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

6.7 ¿DEBE EMITIR INFORME LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL?:

La autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la **finalización del periodo de consultas**, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

El **informe de la Inspección de Trabajo, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral**, deberá ser evacuado (si es solicitado) en el improrrogable plazo de **5 días** desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas; y versará sobre los extremos de la comunicación del inicio de las consultas y sobre el desarrollo de las mismas, verificando que **la documentación presentada es la ajustada**, comprobando si el acuerdo entre las partes ha sido alcanzado bajo dolo, coacción, fraude o abuso de derecho; y verificando si los **criterios de elección de los trabajadores afectados** han sido o no discriminatorios.

6.8 NOTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA A LOS TRABAJADORES AFECTADOS:

Tras la comunicación de la decisión empresarial, finalizado el periodo de consultas, el empresario podrá proceder a **notificar individualmente a los trabajadores/as afectados/as** la aplicación de las medidas de **suspensión de contratos o reducción de jornada** correspondientes, que surtirán **efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral**, salvo que en ella se contemple una posterior.

Dicha **notificación individual** contemplará los **días concretos afectados por dichas medidas** y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

6.9 EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA

Si el expediente se ha tramitado para **reducir la jornada de trabajo**, la reducción podrá ir **desde un 10% hasta un máximo del 70%** de la ordinaria, con **reducción proporcional del salario** de los trabajadores/as afectados/as.

En ambas modalidades de ERTE (**suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada**), todos los trabajadores afectados tendrán derecho a solicitar las correspondientes **prestaciones de desempleo** por el tiempo dejado de trabajar. También quienes no tengan cotizados 360 días en los últimos 6 años; y el **tiempo de percepción de la prestación de desempleo**

no se tendrá en cuenta a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos).

Los días de suspensión de **jornada computan a efectos de antigüedad**, pero **no a efectos de devengo de vacaciones ni pagas extra**. En el caso de reducción de jornada sí computan.

La **suspensión de los contratos** o la reducción de jornada **no generan derecho a indemnización de ninguna clase** para los afectados, dado que no se extingue la relación laboral.

Durante el periodo de suspensión de los contratos, la empresa continúa cotizando por el **100% de la cuota empresarial**, y el Servicio Público de Empleo cotiza por la aportación del trabajador, descontándola de la prestación.