



COVID-19

ERTE por causas objetivas derivadas de la declaración del estado de alarma por emergencia sanitaria derivada del COVID 19

Contenido

Procedimiento.....	3
Representantes de los trabajadores	6
Proceso de consultas y plazos.....	6
Cotización durante el ERTE relacionado con el COVID19	7
Mapa por comunidades	8

ERTE por causas objetivas derivadas de la declaración del estado de alarma por emergencia sanitaria derivada del COVID 19

El Real Decreto Ley 8/2020, de 18 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, establece algunas especialidades con respecto al procedimiento de ERTE por fuerza mayor regulado en el Real Decreto 1483/2012, al igual que modifica plazos en las negociaciones de los ERE por causas organizativas de producción y económicas. Estas especialidades y ventajas son para apoyar las decisiones de suspensión de contratos y reducciones de jornada, **no para despidos**.

Este real decreto tiene efectos desde el mismo día de su publicación, 18 de marzo de 2020. Dada la relevancia del mismo en las decisiones empresariales para paliar los efectos de la paralización de la actividad económica, procedemos a analizar cada una de las medidas adoptadas.

Los ERTES por causas objetivas se ceñirán en este perfil a las organizativas y de producción, salvo en los supuestos en los que ya concurriesen circunstancias económicas en la proyección de dos trimestres consecutivos (la comparación con el trimestre del año anterior es ahora inviable, ya que no ha terminado el trimestre en el que surgió la situación excepcional). Se han reducido sustancialmente los plazos de negociación, a 7 días (antes 15/30 en función del tamaño de la empresa) pero sigue siendo un procedimiento en el que esa negociación es fundamental. Esta suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada conlleva compromiso de **mantenimiento del empleo a seis meses** sobre la **plantilla que tuviese la empresa a 29 de febrero de 2020**, lo que debe ser tenido muy en cuenta.

Procedimiento

El procedimiento se inicia mediante comunicación fehaciente y por escrito de la empresa de apertura del período de consular dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, que a su vez se comunica a la Autoridad Laboral competente, en función de la demarcación territorial que corresponda, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores para iniciar el proceso de negociación, fijando la fecha de la primera reunión. Es un procedimiento en sede electrónica, con formularios habilitados específicos para ello.

Antes de tramitarlo hay que tener en cuenta:

- Caben reducciones de jornada y suspensiones. No tienen porqué tomarse la misma decisión para toda la plantilla. Puede, de forma justificada y proporcionada, modificarse la decisión (pasar de reducción a suspensión y viceversa). Si hay despidos o se considera poco probable mantener el empleo, el procedimiento de ERE no tienen ninguna especialidad, se sigue según el que

ha estado en vigor -y sigue en vigor- hasta ahora, con sus plazos más largos de negociación.

- Las medidas extraordinarias se podrán mantener en tanto se mantenga el estado de alarma. En función de lo que hasta ahora se ha publicado, el tiempo estimado sería de, al menos, un mes. Cualquier reincorporación anterior a la actividad habitual es posible previa notificación.
- Entregar justificación suficiente y detallada de ser una actividad afectada de forma directa o indirecta por la situación de alarma. Y exponer un plan de reducción de la carga salarial en función del mantenimiento o no de la actividad de forma parcial.
- Si se incluyen contratos temporales en el expediente, hay que mantenerlos después. Los fijos discontinuos no tienen sentido en estos expedientes, son bajas por fin de actividad a espera de llamamiento. Las personas en situación de IT son por ahora una laguna, si bien hasta ahora sí podían ser incluidos en los ERTE, aplicándose sus efectos sobre ellos solo cuando pasen a situación de alta, y de hecho se establece como causa de fuerza mayor que la plantilla esté afectada severamente por el contagio.
- Hay alternativas de ajuste que pueden ser tomadas en cuenta para paliar las medidas de suspensión o reducción de los contratos de trabajo, a negociar con los trabajadores, que con un ERTE verán una merma retributiva. Redistribuir jornada, cambiar la fecha de vacaciones ... son pasos previos a tener en cuenta en muchos casos.

Hay que justificar que la empresa plantea la situación en un escenario relacionado con el COVID-19, y como la parcial paralización de la actividad productiva a consecuencia de la declaración del estado de alarma con confinamiento de la población incide en falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en falta de clientes a los que servir o de capacidad de llegar a ellos. No hay nada que sea evidente; los trabajadores por lo general conocen la empresa, por lo que la negociación no debería tener dificultades en la causa sino más bien en las medidas a adoptar.

- La comunicación de la apertura del periodo de debe incluir los siguientes datos:
 - a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
 - b) 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.
 - c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año y referencia específica a la plantilla en el día 29 de febrero de 2020. 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.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

f) En la comunicación que se le envía a la autoridad laboral se añade copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.

g) Representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

h) Memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.

Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos emisión del informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.

- La memoria debe ser clara y justificar el impacto que la falta o ralentización significativa de actividad de la empresa con la situación de alarma causa en relación a la necesidad de dar ocupación efectiva y tener ingresos. Bien sea el cierre, la imposibilidad de la plantilla de llegar al trabajo, los contagios, los suministros, la falta de pedidos por el perfil de la clientela, la imposibilidad del trabajo a distancia y de tomar medidas de seguridad suficientes en el presencial... con datos y cifras en todos los casos posibles. Se debe hacer mención a los puestos de trabajo y su función en el organigrama, para los supuestos en los que la solución no es uniforme para toda la plantilla, y la solución que la empresa propone sobre la carga de trabajo que queda. Es una posición para la negociación, hay que ser muy prudentes con las posiciones de máximos que no dejan margen para ceder en algún punto sobre lo que los representantes de los trabajadores puedan plantear. Que ahora mismo no haya plazos procesales para una impugnación del proceso no significa que no se pueda impugnar y anular posteriormente.

No sobra hacer mención expresa de si se trata de una plantilla de más o menos de 50 trabajadores a 29 de febrero de 2020, a efecto de exoneración de cuotas.

- La memoria debe llevar anexa, la documentación que pueda apoyarlo: IAE de la empresa, contrato de alquiler de local de negocio, contratos con clientes que muestren el perfil de estas notificaciones de terceros de que no se puede servir material o que se han suspendido trabajos que estaban comprometidos.
- Este informe, la documentación y la comunicación misma debe ser puesto a disposición de los representantes de los trabajadores, tal cual se transmita a la Autoridad Laboral. Los trabajadores que participen en el proceso de negociación deben guardar la confidencialidad de los mismos, pero no es

posible darles una versión diferente o censurada de los datos y la documentación.

Representantes de los trabajadores

Si hay representación legal, es el interlocutor para notificar el inicio del período de consultas en el mismo día que se comunica a la Autoridad Laboral.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa se integra por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos. Si puestos en contacto con los sindicatos estos no habilitan un cauce de notificación y no se conforma esta representación, la comisión se integra por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos democráticamente por toda la plantilla. En cualquier caso, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días y **debe de existir antes de iniciarse el período de consultas.**

Los trabajadores intervienen de forma directa y los plazos se acortan si hay acuerdo. Si no lo hay el plan de la empresa puede imponerse.

Proceso de consultas y plazos

El periodo de consultas persigue llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. Por eso los representantes de los trabajadores deben disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva, y las partes deben negociar de buena fe. Si la empresa plantea de inicio una posición inamovible, poco se puede negociar y el expediente puede ser cuestionado si no hay acuerdo final.

Cuando se abra el periodo de consultas se fija un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, las partes pueden acordar el número de reuniones e intervalos entre las mismas, con un mínimo legal de 2 en empresas de menos de 50 trabajadores y 3 en empresas de más de 50 trabajadores, siempre que no se llegue a acuerdo antes. Salvo pacto en contrario, la primera reunión se celebra en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación de inicio, en la que es bueno que se emplace directamente a las partes en día, lugar y hora de esta reunión. Dadas las circunstancias, es perfectamente posible y recomendable buscar un foro de reunión a distancia informática o uno que permita la distancia social de seguridad y lleve al menor desplazamiento posible.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a 7 días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres. Ahora bien, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes

alcancen un acuerdo, así sea en la primera reunión. Sin acuerdo hay que agotar el plazo. De todas las reuniones hay que levantar acta, que firmarán todos los asistentes.

A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial inicial, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

Esa comunicación final debe incluir 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 que se extienda su vigencia.

Si el empresario no comunica la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, pudiendo iniciar uno nuevo.

La autoridad laboral da traslado de esta comunicación empresarial final a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, y puede pedir durante el proceso informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Cotización durante el ERTE relacionado con el COVID19

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 que lo solicite del abono de la aportación empresarial y 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.

Para la persona trabajadora, se considera el período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas a aplicar por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, requiere previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por

desempleo por el período de que se trate. La Tesorería General de la Seguridad Social aún no ha establecido los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, pero esperamos que lo haga en muy breve plazo, se ha anunciado también que será la empresa la que haga gran parte de las comunicaciones necesarias para que los trabajadores cobren la prestación de desempleo.

Mapa por comunidades

A través del siguiente mapa puede acceder a los enlaces de las autoridades laborales competentes de su comunidad autónoma.

