

Circular informativa Área Laboral

ERTES por causa de Fuerza Mayor y por causa Económica, Técnica, Organizativa y Productiva.

Hoy, día 18 de marzo de 2020 se ha publicado el Real Decreto Ley 8/2020, que establece Medidas Urgentes Extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Entre las medidas de carácter laboral destaca las relacionadas con los **procedimientos de suspensión y reducción de jornada.**

El Real Decreto Ley regula en sus artículos 22 y 23 las medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa de **fuerza mayor** del artículo 31 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, y por causa **productiva, organizativa y técnica** del artículo 45 y 47 del mismo Estatuto respectivamente.

Art. 22 RD ley: ERTE por causa de Fuerza Mayor.

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan sus 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, 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 RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contrato o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el apartado 1, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:
 - a) El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de éstas.

- b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que se el número de personas trabajadoras afectadas.
 - c) La **Resolución de la autoridad laboral** se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, 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**.
 - d) El **Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.
3. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los **socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales** incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior.

Art. 23 RD ley: ERTE por causa Económica, Técnica, Organizativa y de Producción.

- 1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de jornada por causas **económicas, técnicas, organizativas y de producción** relacionadas con el Covid-19 , se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:
 - a) En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los mismos para la **negociación del período de consultas** estará integrada 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. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la

comisión estará integrada por **tres trabajadores de la propia empresa**, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable **plazo de 5 días**.

- b) El **período de consultas** con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del **plazo máximo de 7 días**.
 - c) El **informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya solicitud será **potestativa** para la autoridad laboral, se evacuará en el **plazo improrrogable de siete días**.
2. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los **socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales** incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior.

Art. 24 RD ley: Cotización en ERTES por Fuerza Mayor.

- 1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a **fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19** definida en el artículo 22, 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**.
- 2. Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la seguridad Social.
- 3. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, **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.
- 4. La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los períodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

Tramitación ERTES Fuerza Mayor. Desde la Consejería de Empleo, Economía y Empresas de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, se ha remitido Instrucción para la presentación de los ERTES por fuerza mayor como consecuencia del COVID-19, indicando que solo se podrán presentar de **forma telemática** en la Delegación Provincial correspondiente, siendo obligatorio aportar una **Solicitud de ERTE por fuerza mayor**, (FORMULARIO QUE APARECE EN EL SIGUIENTE ENLACE y <https://registroniciudadanos.jccm.es/registroniciudadanos/acceso.do?id=LCV>

Y la siguiente documentación:

Aparte de la Solicitud de ERTE (ES EL FORMULARIO presentado por la persona que represente a la empresa, habrá que incluir:

- Si se trata de empresa de **Sector INCLUIDO en el artículo 10 del Real Decreto 463/2020** por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis humanitaria ocasionada por el COVID-19, bastará con la presentación de cualquier documento que acredite dicha circunstancia.
 - o **Licencia de actividad** para CNAE u otro documento análogo que deje constancia fidedigna de ser una actividad incluida en el Decreto, como por ejemplo un **Certificado de Vida Laboral de Código Cuenta Cotización**, o el documento de **Alta en IAE**. Y memoria en la que se concrete como la situación afecta a la empresa.
- **Sector NO INCLUIDO** en el anexo de Real Decreto 463/2020. **Memoria o informe justificativo de la causa alegada** en la que se concrete como la situación afecta en la empresa y motiva la presentación del ERTE por fuerza mayor. En caso de no verse afectado por la fuerza mayor, presentación por causas productivas, organizativas o económicas.
- En cualquiera de los dos supuestos, habrá que incluir
 1. **Una Copia de la comunicación al representante legal de los trabajadores**, o en caso de no tener representante, la comunicación individual **a las personas trabajadoras afectadas**.
 2. **Relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas** desglosada por centro de trabajo. Debe figurar el número del **DNI** y el **número de afiliación** a la Seguridad Social de cada trabajador.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA. SALVAGUARDIA DEL EMPLEO

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.

Para cualquier duda al respecto, le rogamos se ponga en contacto con el departamento jurídico-laboral de FEDETO, teléfono 925 228720 y 925 824560.