

Circular 3/20-18.marzo.2020-CC20030003

MEDIDAS EXCEPCIONALES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA (ERTES) EN EL ÁMBITO DE LA CRISIS SANITARIA DEL COVID-19

El **Real Decreto-Ley 8/2020**, de 17 de marzo, incorpora medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión y de reducción de jornada por causa de fuerza mayor (ERTES).

“Artículo 22. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, 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.”

➤ **Procedimiento de un ERTE por FUERZA MAYOR**

El procedimiento de solicitud de un expediente de regulación de empleo derivado de fuerza mayor se acoge a lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

➤ **Inicio mediante solicitud de la empresa**

La solicitud de un ERTE debe ir acompañada por la siguiente **documentación**:

- Informe que explique la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19.
- Documentación acreditativa de dicha vinculación.
- Informe que se dará traslado a la representación de los trabajadores, o a ellos mismos si no existiera tal representación.

➤ **Plazos del procedimiento de un ERTE por FUERZA MAYOR**

La resolución de la autoridad laboral deberá evacuarse en el plazo de **5 días** desde la fecha de la solicitud y surte efectos desde la fecha del hecho causante de fuerza mayor.

Las causas que motivan la situación de fuerza mayor deberán quedar debidamente acreditadas por la empresa. Si estas causas son aceptadas por la autoridad laboral, **la empresa quedará exonerada del pago de las cotizaciones sociales** y los **trabajadores cobrarán su salario a través de la prestación por desempleo**, durante el periodo de duración de este procedimiento de suspensión o reducción de jornada.

Por ello, **toda empresa afectada** por alguna de las causas arriba indicadas, o advierta un detrimento significativo y brusco en su actividad derivado de la crisis sanitaria del COVID-19, **podrá acogerse al indicado procedimiento.**

➤ **Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo**

Además, este procedimiento de regulación de empleo **permitirá a los trabajadores afectados acogerse a diversas medidas extraordinarias** en materia de protección por desempleo en aplicación de los ERTEs referidos en los artículos 22 y 23 del RDL.

En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo el Servicio Público de Empleo Estatal adoptará las **siguientes medidas:**

El **reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo**, a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, **a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.**

➤ **Procedimiento de un ERTE por causa económica, técnica, organizativa y de producción**

El artículo 23 del real decreto incorpora medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Reduce el plazo de procedimiento de la constitución de la comisión negociadora y del periodo de consultas. El plazo del procedimiento de regulación de empleo será el habitual acogido al RD 1483/2012 de 29 de Octubre.

En este supuesto, la medida extraordinaria en materia de exoneración de cuotas a la seguridad social NO ES DE APLICACIÓN.

En caso de que no sea aceptada por la autoridad laboral las causas motivadoras del procedimiento de fuerza mayor, la empresa podrá acogerse a este procedimiento.

➤ **Compromiso de mantenimiento de empleo**

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el RDL 8/2020 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.

Seguiremos informando según se vayan produciendo novedades legislativas que pudieran afectar al ámbito laboral, fiscal o mercantil de sociedades y empresarios.

Nota: La información contenida en esta circular es de carácter general y su finalidad es estrictamente divulgativa. En consecuencia, la información y comentarios que se incluyen en la misma no constituyen asesoramiento jurídico de ningún tipo.