

## **PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR CONFORME AL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO (BOE 18), DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19**

Las empresas pueden iniciar el procedimiento para aplicar un ERTE (expediente de regulación temporal de empleo) cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por fuerza mayor. El capítulo II del RDL 8/2020 establece las medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos.

Las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTES) por dicho RDL persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo, estableciendo una especial regulación de los ERTES por fuerza mayor.

### **¿Cuándo serán ERTES por fuerza mayor?**

Actualmente se están presentando un gran número de ERTES por fuerza mayor. Este tipo de ERTE según el nuevo RD puede presentarse:

- *Si hay 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 acreditado*

Por ejemplo, si la empresa tiene un comercio y se ha visto obligado a cerrar puede recurrir a este ERTE. También si la empresa puede seguir abriendo, pero la mayoría de sus empleados se han contagiado o están en aislamiento preventivo. Otro caso sería si la empresa necesita cerrar porque no tiene trabajo para sus empleados por que no le llegan suministros de sus proveedores.

### **¿Qué medidas puede incluir un ERTE?**

En ERTE puede incluir medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. Si la actividad se encuentra totalmente paralizada, debe iniciarse un ERTE de suspensión de contratos. Esta medida se puede iniciar con independencia del número de trabajadores de la empresa y del número de trabajadores afectados (aunque sean muy pocos).

En aquellos casos en los que los efectos de coronavirus hayan afectado a la empresa pero sea necesario que se continúen prestando servicios a un ritmo inferior al normal, se pueden reducir la jornada de los empleados, pudiendo reducirse entre un 10% y un 70%.

### **¿Qué ahorro existe para la empresa?**

Mientras dure el ERTE los trabajadores ven reducido su sueldo por la parte de reducción de jornada, o no perciben su salario en el caso de ERTES suspensivos, si bien los trabajadores tendrán derecho a percibir prestación por desempleo, que podrán percibirse aunque no se reúnan el período mínimo de cotización y que no computará a efectos de consumir los períodos máximos de prestación (es decir, no se consumirá paro si en el futuro se vuelve a acceder a esta prestación)

En el caso de ERTES ordinarios, durante la suspensión del contrato o durante la reducción de jornada la empresa está obligada a mantener al trabajador de alta en la Seguridad Social y a cotizar por la cuota patronal. Pero se ha previsto un incentivo solo en el caso de los ERTES por fuerza mayor, ya que la TGSS exonerará a la empresa del abono de una parte de las cotizaciones a su cargo o de la totalidad:

- *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.*

Estas medias extraordinarias 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.

### **¿Cómo se tramita un ERTE por fuerza mayor?**

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 estas.

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. Esto es importante porque, aunque el ERTE se presente ahora tendrá un efecto retroactivo hasta el hecho causante (normalmente la declaración del estado de alarma), por lo que los empresarios que no lo hayan presentado pueden hacerlo ahora solicitando dicho efecto retroactivo.

**Maria del Mar Ropero Campos**

**Socia Directora de Sagardoy Abogados en Las Palmas**