

2020



---

# CRISIS CORONAVIRUS

---

## GUÍA SOBRE SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y SU PROCEDIMIENTO (ERTE)

[www.fetico.es](http://www.fetico.es)

**Fetico**

CONFEDERACIÓN SINDICAL  
**INDEPENDIENTE**

# GUÍA SOBRE SUSPENSIONES DE CONTRATOS Y SU PROCEDIMIENTO (ERTE)

Un ERTE es un procedimiento que tiene por objetivo la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción de su jornada entre un 10% y un 70%.

Esta suspensión sólo es válida si una empresa acredita causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por razones de fuerza mayor.

A continuación, desarrollamos estas causas, sus consecuencias, así como el procedimiento a seguir en caso de ERTEs, con base al nuevo Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

## 1. CAUSAS QUE JUSTIFICAN UN ERTE

### Fuerza mayor

Para paliar las dificultades derivadas de la situación causada por la crisis sanitaria del COVID-19, se consideran que son causa de fuerza mayor las siguientes:

- Cuando haya 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, o 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.

### Causas organizativas

Según el Estatuto de los Trabajadores, existen causas organizativas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, o en el modo de organizar la producción.

Por ejemplo, según la guía del Ministerio, este tipo de causas acaece cuando existe escasez o falta total de aprovisionamiento de material necesario para continuar el ciclo productivo de la empresa, debido a las consecuencias del coronavirus en los proveedores.

### Causas productivas

Se dan causas productivas cuando se producen cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por ejemplo, si a causa del COVID-19 desciende su facturación o no logra dar salida a su stock.

### Causas técnicas

Concurren causas técnicas cuando se producen cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Por ejemplo, que se introduzca alguna tecnología nueva, que temporalmente haga que resulte innecesaria la cantidad de mano de obra que se venía empleando en un proceso productivo.

### Causas económicas

Concurren causas económicas cuando la empresa atraviese una situación económica negativa, que dé lugar a pérdidas económicas actuales o previstas, o incluso la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entiende que esta disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior

## **2. ¿QUÉ MEDIDAS SE PUEDEN ADOPTAR EN UN ERTE?**

### Suspensión de los contratos

Si acaecen alguna de las causas anteriores en una empresa o en un centro de trabajo, y fruto de ellas las personas trabajadoras no pueden o no deben prestar sus servicios, cabe la suspensión de sus contratos. Es decir, las personas trabajadoras no tienen el deber de prestar ningún servicio para la empresa y quedarán en situación de desempleo.

Esta medida puede adoptarse, independientemente del número de trabajadores a afectados por el ERTE.

Ello quiere decir que una empresa puede aplicar el ERTE a unos trabajadores y no a otros. Por ejemplo, puede aplicarlo a un almacén porque las tiendas a las que distribuye la mercancía estén cerradas, pero no aplicarlo a los trabajadores de oficinas, porque sigue siendo necesaria su actividad.

## ERTE de reducción de jornada

Debido a la situación que sufre la empresa, en virtud de alguna de las causas que antes hemos mencionado, se hace innecesario que los trabajadores presten sus servicios durante toda su jornada. Por ejemplo, porque sigue habiendo volumen de trabajo, pero en proporción ha disminuido.

Esta reducción de jornada podrá ser entre un 10% y un 70% de la jornada, que venía realizando la persona trabajadora.

### **3. ¿EN QUÉ SITUACIÓN QUEDA EL TRABAJADOR DURANTE UN ERTE?**

Mientras dure la situación de ERTE por causas achacables al COVID-19, las personas trabajadoras pueden cobrar el desempleo, independientemente de los días cotizados.

Además, como beneficio adicional, el tiempo durante el que se perciba la prestación por desempleo, no afectará de ningún modo si en el futuro la persona trabajadora vuelve cobrar esta prestación.

En este sentido, las cantidades que el SEPE abona será el 70% de la base reguladora del trabajador/a y, a su vez, hay que tener en cuenta los topes máximos y mínimos previstos para el cobro de dicha prestación que para el año 2020 son:

#### **\*IMPORTES MÍNIMOS DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA**

|                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| Personas sin hijos | 501,98 € brutos |
| Personas con hijos | 671,40 € brutos |

#### **\*IMPORTES MÁXIMOS DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA**

|                      |                  |
|----------------------|------------------|
| Personas sin hijos   | 1098,09 € brutos |
| Personas con 1 hijo  | 1254,96 € brutos |
| Personas con 2 hijos | 1411,83 € brutos |

## ¿Qué trámites debes realizar para cobrar el paro?

Para cobrar la prestación por desempleo en caso de ERTE causado por el COVID-19, no tienes que solicitar cita previa con el SEPE, ya que la gestión de tu prestación se tramitará entre tu empresa y el SEPE.

### **4. ¿CÓMO SE TRAMITA UN ERTE POR FUERZA MAYOR?**

Previa a la situación que estamos viviendo en la actualidad se iniciaba mediante comunicación realizada por la empresa de forma simultánea a la Autoridad Laboral y a

los representantes de los trabajadores la decisión de iniciar el ERTE, debiendo a su vez aportar toda la documentación y los medios de prueba necesarios para acreditar la necesidad de implantación de dicha medida.

La resolución de la Autoridad Laboral se dictaría en el plazo de cinco días desde la solicitud y deberá limitarse a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa.

Pero actualmente la normativa ha sido modificada, ahora es necesario iniciar el procedimiento mediante solicitud de la empresa, a la Autoridad Laboral, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 (junto con la documentación acreditativa) y que también debe trasladar a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadoras.

La existencia de fuerza mayor debe ser constatada por la Autoridad Laboral en un plazo de 5 días y, a su vez, debe dar traslado a la Inspección de Trabajo para que emita un informe.

Se dictaminarán dos posibles respuestas:

- Considerar que se dan las circunstancias que justifican el ERTE.
- No se constata la fuerza mayor. En este caso la empresa podría iniciar un ERTE por causas económicas, organizativas, productivas o productivas, siempre que se den los requisitos necesarios.

Hay que señalar que la aplicación del ERTE proveerá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

## **5. ¿CÓMO SE TRAMITA UN ERTE POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN?**

La empresa debe iniciar un periodo de consultar con la representación legal de los trabajadores (RLT).

Previamente debe comunicar a estos su intención de aplicar un ERTE y las personas trabajadoras dispondrán de un plazo de 5 días para constituir la mesa negociadora.

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión, se inicia mediante la comunicación a los trabajadores y a la Autoridad Laboral competente, de forma simultánea, del inicio del período de consultas.

- En la comunicación a la Autoridad Laboral debe adjuntarse una copia de la notificación que la empresa realiza a los trabajadores para iniciar el período de consultas.
- Dicha comunicación a la Autoridad Laboral debe efectuarse a efectos informativos. En este sentido, este organismo no puede paralizar ni suspender el procedimiento.

Sin embargo, la Autoridad Laboral sí puede remitir advertencias o recomendaciones durante la tramitación del ERTE.

Es indispensable que coincidan las fechas de notificación a la Autoridad Laboral y a los trabajadores.

Esta comunicación debe incluir:

- Causas que motivan la suspensión o la reducción de jornada.
- Número y clasificación profesional de los afectados, así como los centros afectados, desglosados por provincia o comunidad autónoma.
- Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Representantes de los trabajadores que compondrán la comisión negociadora.

Periodo de consultas:

- Debe constituirse con una única comisión negociadora con no más de 13 miembros por parte.
- En las empresas sin RLT se constituirá con los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que tuvieran capacidad negociar el convenio colectivo. En concreto, la comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos.
- Si no se configurara en estos términos, entonces se creará una mesa conformada por 3 empleados de la empresa.
- El periodo de consultas deberá durar como máximo 7 días y deberá haber al menos 2 reuniones.
- Las negociaciones deben efectuarse de buena fe.
- Una vez acabado el período de consultas, la empresa debe notificar a los trabajadores y a la Autoridad Laboral su decisión sobre la reducción o suspensión y dispondrá de un plazo de 15 días para aplicarlo.
- Tras la comunicación anterior, la empresa podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes.

- Una vez haya finalizado todo el procedimiento, la empresa debe comunicar a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, previamente a la fecha de efectos del ERTE, sus datos (nombre, CIF, domicilio, etc.), las causas que justifican las medidas adoptadas (económicas, técnicas, organizativas, de producción, por fuerza mayor), el tipo de expediente (de suspensión o de reducción), los trabajadores afectados por la medida...

Contra un ERTE los trabajadores pueden reclamar ante los tribunales en el plazo de 20 días hábiles desde la notificación de la empresa. Si el juez considera que no es válido se deberá reponer a las personas trabajadoras en las mismas condiciones que tenían previamente.

CONOCE LAS  
**ÚLTIMAS NOTICIAS  
DEL CORONAVIRUS**

[www.fetico.es](http://www.fetico.es)



CONFEDERACIÓN SINDICAL  
**INDEPENDIENTE**