

Estimado Cliente:

Le remitimos unos apuntes en relación a las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTEs), que persiguen evitar que una situación coyuntural como la actual tenga un impacto negativo de carácter estructural sobre el empleo. En cuanto a las medidas, en primer lugar, se especifica que **las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 tendrán la consideración de fuerza mayor** a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada y se agiliza la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

1.- Suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor: especialidades del procedimiento

El art. 22 dispone medidas excepcionales en relación con los **procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.**

Se definen los **supuestos que serán considerados de fuerza mayor:**

- 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.
- 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.

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 sea el número de personas trabajadoras afectadas (a 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.

2.- Suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción: especialidades del procedimiento Conforme al art. 23 RDL 8/2020, en los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplicarán **las siguientes especialidades:**

- En el supuesto de **que no exista representación legal de las personas trabajadoras:** la comisión representativa para la negociación del periodo 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 ET. **En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5**

días. (Las especialidades se encuentran en priorizar la presencia en la comisión de la representación sindical, y sólo en su defecto, conforme al art. 41.4 ET).

— El **periodo de consultas** entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de **siete días**. (También es especial el plazo que se acorta a 7 días frente al máximo de 15 recogido en la normativa laboral).

— 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. (Las especialidades son su carácter potestativo y la reducción del plazo a 7 días frente a los 15 habituales).

3.- Medidas extraordinarias en materia de cotización en suspensiones y reducciones por fuerza mayor: En línea con lo anterior, el **art. 24 establece** especialidades en materia de cotización:

— **Exoneración a la empresa del abono de la aportación** empresarial (art. 273.2 LGSS), 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:

🍏 Del 100 % si la empresa a 29 de febrero de 2020 tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta.

🍏 Del 75% de la aportación empresarial si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta.

— La 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 LGSS.

— **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: será suficiente la verificación de que el SPEE proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

IMPORTANTE:

Se incluye una cláusula de salvaguarda para el empleo, en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020, según la cual **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.