



COVID-19 PAQUETE DE MEDIDAS ECONÓMICAS

REGULACION SUSPENSION DE CONTRATOS Y REDUCCION DE JORNADAS

Existen dos tipos de procedimientos por los que las empresas pueden adaptar sus plantillas a la situación actual mediante la suspensión de contratos y reducción de jornadas, todo ello, mediante la puesta en marcha de unos procedimientos regulados y que conocemos como ERTE (expediente temporal de regulación de empleo). Sin duda, los que cuentan con mayor agilidad y beneficios para poder solicitarlos son aquellos que se fundamentan en **causas de fuerza mayor**, pero que no son aplicables a todas las empresas.

A continuación exponemos brevemente los aspectos más significativos de estos procedimientos según la redacción a probada en el Real decreto 8/2020.

1. Suspensión de contratos o reducción de jornadas por causa de fuerza mayor

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su **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 a 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El procedimiento para su solicitud será el siguiente:

- Se inicia 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, con la correspondiente documentación acreditativa.
- Deberá comunicar dicha solicitud a los trabajadores o representantes de los mismos.
- La Autoridad Laboral constatará la causa de fuerza mayor por el que se adoptan las medidas, y resolverá en el plazo de 5 días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debiendo limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada y surgirá efecto desde ese hecho causante.

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19, la Tesorería General de la Seguridad Social **exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial** 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**.

No obstante, la Disposición adicional sexta del Real decreto 8/ 2020. *Salvaguarda del empleo* indica que “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”, lo cual, desde nuestro



punto de vista, y en una primera lectura e interpretación, se puede entender como que es necesario ese mantenimiento de empleo para que los beneficios derivados de esta medida se consoliden y si no fuere así, podrían ser reclamados a la empresa por la Administración.

2. Suspensión de contratos o reducción de jornadas por causas técnicas, organizativas o de producción vinculadas al COVID-19.

Para poder solicitar a la Autoridad Laboral la posibilidad de aplicar estas medias es necesario abrir un período de consultas con los trabajadores y estos son los aspectos más significativos del procedimiento a seguir

- a) En las empresas sin representante de los trabajadores electo, formará la comisión negociadora tres miembros de los Sindicatos más representativos del sector firmantes del Convenio en vigor, y por defecto tres trabajadores y deberá estar constituida en un plazo máximo de 5 días.
- b) Se deberá presentar ante la Autoridad Laboral una solicitud de ERTE acompañando la documentación justificativa de la causa alegada.
- c) Se deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y a éstos últimos la solicitud presentada
- d) El período de consultas entre empresa y trabajadores no deberá exceder de siete días.
- e) La Inspección de Trabajo deberá emitir informe en el plazo de siete días
- f) Transcurrido el plazo se suscribirá acuerdo o el empresario deberá adoptar la decisión que considere.

En estas suspensiones de contratos o reducciones de jornada **no hay exoneración de cotización a la seguridad social**, debiendo realizarse los pagos correspondientes.