

Suspensiones de contratos y reducciones de jornadas COVID 19

En esta situación en la que nos encontramos, el Gobierno ha establecido a las empresas que se encuentren en una situación de suspensión total o parcial de la actividad la posibilidad de acogerse a un expediente de regulación de empleo temporal por motivos de fuerza mayor. Se considerarán causas derivadas del COVID-19 aquellas 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 la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

Procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o, derivadas de fuerza mayor en virtud del art. 47 (ERE-ERTE)

Si atendemos al procedimiento estándar, éste se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes de los trabajadores no superior a 15 días.

El procedimiento se podrá inicial independientemente del número de trabajadores de la empresa y del número de trabajadores afectados por la suspensión.

La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de



consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral. Ésta comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

Flexibilización del proceso, medidas extraordinarias en el proceso de ERE o ERTE:

Con la publicación del Real Decreto – ley 8/2020, de 17 de marzo, por el que se aplican medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se ha pretendido flexibilizar el proceso ordinario establecido en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido y en los supuestos en los que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada con el objeto principal de evitar los despidos en los supuestos por causa de fuerza mayor, se aplicarán las siguientes particularidades con respecto a la normativa ordinaria:

Recordemos que los supuestos por causa de fuerza mayor son los recogidos al inicio del texto.

1. 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.
2. La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral competente y cualquiera que sea el número de personas afectadas.
3. 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.
4. 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 cinco días.



En los supuestos de procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19 que no entren en las situaciones de causa de fuerza mayor, las particularidades con respecto al procedimiento ordinario serán las siguientes:

- En el supuesto de que no exista representación de las personas trabajadoras la comisión para la negociación durante el período de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector. Esta comisión estará formada por una persona de cada uno de los sindicatos. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa.
En cualquier caso, la comisión deberá quedar constituida en un plazo improrrogable de 5 días.
- El período de consultas pasa de 15 días a 7 días.
- El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pasa de 15 días a 7 días improrrogables.

Medidas extraordinarias de cotización:

En este apartado el punto más importante será la exoneración a las empresas del pago de las cuotas correspondientes a la aportación empresarial así como el relativo a las cuotas por los conceptos de recaudación conjunta mientras dure el período de suspensión. Esta exoneración de las cuotas sólo será del 100% en empresas que a fecha 29 de febrero de 2020 tengan menos de 50 trabajadores. En las empresas de 50 trabajadores o más será del 75%.

Añadir que la cotización referente a la persona trabajadora se mantendrá por lo que el período que dure la suspensión contará a efectos de cotización.

La exoneración de cuotas 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. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

Medidas extraordinarias en materia de Prestación por desempleo:

En este apartado, la principal novedad es que aquellas personas que se vean afectadas por la suspensión del contrato derivada del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la prestación por desempleo aun no habiendo cotizado el período mínimo requerido. Sí se exigirá que las personas que accedan a la prestación por desempleo estuvieran en situación de alta en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto.



Por otro lado, no se computarán el tiempo que se perciba la prestación de desempleo por estas causas extraordinarias a efectos de consumir los períodos máximos de prestación.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos que se vean en esta situación podrán volver percibir las prestaciones de desempleo de los períodos donde no concurra causa extraordinaria por COVID-19, con un límite máximo de 90 días y cuando vuelvan a encontrarse en una situación legal de desempleo.

Por último, se elimina la limitación temporal para la solicitud de la prestación por desempleo y no implicará que se reduzca la duración del derecho de la prestación correspondiente.