



EXPEDIENTE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE)

Ante la incidencia del Coronavirus Covid-19 y sus efectos sobre la actividad de las empresas y las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada que pudieran adoptarse como consecuencia de dicha situación, se elabora esta nota a fin de conocer el procedimiento a seguir en tal caso.

- **Concepto de suspensión o reducción de jornada por causas de fuerza mayor y causas económicas, técnicas, productivas y organizativas.**

La posibilidad de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada se encuentra prevista en los artículos 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Para que pueda tener lugar esta suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios han de concurrir alguno de los supuestos de causa de fuerza mayor, causa económica, técnica, productiva y/u organizativa.

Estas medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada pueden ser adoptadas por las empresas:

- Como medidas internas de flexibilidad o ajuste ante una situación económica negativa, ante una reducción de la carga de trabajo u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado.
- Como medidas que se derivan de interrupciones o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acaecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.



Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Sector Empresa Privada

C/ Vallehermoso, 78; Entreplanta. 28015 MADRID · Tlf: 915541719- Fax: 915530008

secretaria.empresaprivada@csif.es <https://www.csif.es/nacional/privada>

Como se ha referido anteriormente, para que la empresa pueda aplicar tal medida, hemos de encontrarnos con algunas de las causas siguientes:

1) Fuerza mayor

La fuerza mayor consiste en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad de esta respecto de las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la propia mercantil.

La fuerza mayor trae consigo la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o bien de manera indirecta al afectar el suceso catastrófico o imprevisible de tal manera a la actividad empresarial que impida mantener las prestaciones básicas que constituyen sus objeto.

En general, por lo tanto, deben entenderse integradas en el concepto de fuerza mayor temporal las situaciones de pérdida de actividad debidas a las siguientes circunstancias:

- a) Las derivadas de las distintas medidas gubernativas o sanitarias de contención adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que impliquen o puedan implicar, entre otras, 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. A estos efectos todas las actividades incluidas en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas por fuerza mayor temporal.
- b) Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, que queden debidamente acreditadas.
- c) Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad o impongan la suspensión de ciertas actividades laborales, siempre que traiga su causa en las medidas excepcionales decretadas por la autoridad gubernativa o recomendadas por las autoridades sanitarias, en ambos casos en relación al Covid-19.



Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Sector Empresa Privada

C/ Vallehermoso,78;Entreplanta. 28015 MADRID · Tlf: 915541719- Fax: 915530008

secretaria.empresaprivada@csif.es<https://www.csif.es/nacional/privada>

- Algunos requisitos procedimentales de la fuerza mayor:

a) Régimen temporal: Los efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada se entienden producidos desde la fecha del hecho causante y se extenderán al periodo de tiempo decretado por la Autoridad competente o mientras persistan, en la medida descrita en el apartado anterior, las circunstancias graves y extraordinarias.

b) Procedimiento y autoridad laboral competente. En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, será necesario, en todo caso, seguir el procedimiento establecido al efecto, siendo necesaria la previa autorización de la autoridad laboral a quien corresponde constatar la existencia de la fuerza mayor.

A estos efectos hay que tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Por autoridad laboral competente se entenderá la prevista en el artículo 25 del Real Decreto 1483
- No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.

c) Duración y extensión personal de las medidas. La duración de las medidas de suspensión o reducción de jornada se limitará a la concurrencia de la fuerza mayor de la que trae su causa. Asimismo, la extensión personal de la medida o las personas trabajadoras afectadas por la misma se limitará a aquellas cuyos contratos de trabajo estén directamente vinculados con la pérdida de actividad causada por la fuerza mayor.

No obstante lo previsto en los dos párrafos anteriores, debe entenderse que la concreción en duración y ámbito subjetivo que exige la causa de fuerza mayor temporal no impide la comunicación por la empresa de medidas de suspensión derivadas de causas económicas y productivas respecto del resto de la plantilla o para un periodo temporal ulterior.



Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Sector Empresa Privada

C/ Vallehermoso,78;Entreplanta. 28015 MADRID · Tlf: 915541719- Fax: 915530008

secretaria.empresaprivada@csif.es<https://www.csif.es/nacional/privada>

2. Medidas de suspensión o reducción de jornada por causas económicas o productivas.

Al margen de la situación prevista en el apartado anterior con las limitaciones objetivas, causales y temporales previstas, las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada que, con carácter general, se verán fundadas en causas económicas (situación económica negativa en sentido amplio) o por causas productivas, organizativas o técnicas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo, o de cambios en los en los sistemas o métodos de trabajo, respectivamente.

En estos casos, se seguirán las normas procedimentales establecidas al efecto por la normativa de aplicación.

3. Efectos para el trabajador.

El ERTE es un expediente de regulación de empleo temporal. Es una autorización que recibe la empresa para la que el trabajador presta su servicio para poder suspender temporalmente su contrato de trabajo. El trabajador sigue perteneciendo a la empresa, pero su contrato se encuentra en suspenso en tanto en cuanto dure dicha situación.

El trabajador queda exonerado de sus funciones y la empresa queda exonerada del pago del salario al trabajador. Asimismo, la empresa no tiene que pagar indemnización por dicha medida a los trabajadores. No obstante, el trabajador podrá cobrar, durante el tiempo que dure la medida, la correspondiente prestación por desempleo.

4. Procedimiento a seguir

El procedimiento a seguir es el establecido en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, dispone el mencionado artículo lo siguiente:

El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo



Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Sector Empresa Privada

C/ Vallehermoso,78;Entreplanta. 28015 MADRID · Tlf: 915541719- Fax: 915530008

secretaria.empresaprivada@csif.es<https://www.csif.es/nacional/privada>

Madrid, 16 de marzo de 2020

de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

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.

La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

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.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.



Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Sector Empresa Privada

C/ Vallehermoso, 78; Entreplanta. 28015 MADRID · Tlf: 915541719- Fax: 915530008

secretaria.empresaprivada@csif.es <https://www.csif.es/nacional/privada>

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. 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.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

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, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo.

Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, se producirá la caducidad del procedimiento en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del



Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Sector Empresa Privada

C/ Vallehermoso, 78; Entreplanta. 28015 MADRID · Tlf: 915541719 - Fax: 915530008

secretaria.empresaprivada@csif.es <https://www.csif.es/nacional/privada>

pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

CSIF, OTRA CLASE DE SINDICATO

CSIF



Central Sindical Independiente y de Funcionarios. Sector Empresa Privada

C/ Vallehermoso,78;Entreplanta. 28015 MADRID · Tlf: 915541719- Fax: 915530008

secretaria.empresaprivada@csif.es<https://www.csif.es/nacional/privada>