

# **Expedientes de suspensión temporal de contratos o reducción de jornada (ERTES):**

## **Instrucciones para su tramitación**

**(Adaptadas a los cambios introducidos por el Real Decreto Ley de Medidas Urgentes Extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Se señalan en rojo tales cambios)**

**SEA Empresas Alavesas**

**Pasaje Postas, 32 – 6ª planta • 01001 Vitoria – Gasteiz • Tel: 945 000 400**

**• Fax: 945 132 185 •**

**email: [sea@sea.es](mailto:sea@sea.es) • Twitter: @EmpreSEA**

## ¿ERTES: QUE SON?

El ERTE, Expediente de Regulación temporal de Empleo, es el procedimiento legal que debe seguirse para poder suspender, en todo o en parte, los contratos de trabajo de una empresa, o bien reducir temporalmente la jornada de trabajo, por las causas que legalmente están establecidas, cumpliendo con una serie de trámites y formalidades que también vienen marcadas por la ley.

## ¿ERTES: DONDE ESTÁN REGULADOS?

La normativa que regula el ERTE es la siguiente:

- **Artículo 47 y por remisión artículo 51.7** (cuando es por **fuerza mayor**) del Estatuto de los Trabajadores, y normas reglamentarias de desarrollo.
- **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, por el que se aprueba el **Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada** (Capítulos II y III, artículos 16 a 29; y Capítulo IV, Título II, artículos 31 a 33).
- **NOVEDAD COVID-19: RD Ley 8/2020 de medidas urgentes frente a COVID-19**, de 17 de marzo de 2020.

## ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS LEGALES DE LOS ERTES?

Las **causas legales** para poder llevar a cabo la **suspensión temporal de contratos de trabajo** o las reducciones de jornada (reguladas en el **artículo 47** del Estatuto de los Trabajadores) son las siguientes:

- **Económicas:** situación económica negativa, pérdidas actuales o previstas, o disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas (se entenderá que es persistente si durante 2 trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior).
- **Productivas:** cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (caídas de la actividad productiva por falta de suministros, piezas, recambios o materias primas; descenso de la actividad por cancelaciones de pedidos, etc....).
- **Organizativas:** cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Técnicas:** cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **FUERZA MAYOR:** entendida como **acontecimiento extraordinario** y externo a la empresa, totalmente **ajeno a la voluntad del empresario**, que resulte ser **imprevisible**, o que siendo previsible produzca **consecuencias inevitables** que determinen la **imposibilidad de seguir prestando servicios**.

## ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

### ¿QUÉ SE ENTIENDE POR FUERZA MAYOR?

Nuestra **legislación laboral no define expresamente** el concepto de **fuerza mayor**, y ha sido la **doctrina y la jurisprudencia** la que lo ha hecho, considerándola como aquel **suceso externo a la esfera de actividad del empresario**, del todo **independiente de su voluntad**, que **no pudo preverse** (fuerza mayor propia) o que **previsto no pudo evitarse** (fuerza mayor impropia) y que **imposibilita definitivamente la prestación de trabajo**.

**NOVEDAD COVID-19:** el **Real Decreto Ley de 17 de marzo 2020 (medidas urgentes frente a COVID-19)** establece que se consideran motivadas por **fuerza mayor** las **siguientes situaciones**:

**“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 personas y/o mercancías**, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien **situaciones urgentes y extraordinarias** debidas al **contagio de plantillas** o a la adopción de **medidas de aislamiento preventivo** decretados por la autoridad sanitaria”.**

## **ADVERTENCIAS RESPECTO A EMPRESAS QUE CESEN TOTAL O PARCIALMENTE EN SU ACTIVIDAD SIN ESTAR OBLIGADAS A ELLO POR LA DECLARACIÓN DE ESTADO DE ALARMA (PERDIDA DE ACTIVIDAD, FALTA DE SUMINISTRO)**

Las empresas que soliciten **ERTE por causa de fuerza mayor**, alegando **pérdida de actividad relacionada con el Covid-19** (cancelación de pedidos, suspensión de actividad de los clientes a los que suministra, imposibilidad de continuar activos por falta de personal, etc.); deben tomar en consideración las siguientes cuestiones:

- En tales casos, la **constatación de concurrencia de fuerza mayor** por parte de la autoridad laboral **será más exigente**, y requerirá por parte de la empresa **acreditar detalladamente la vinculación de su situación con el impacto del Covid-19**, mediante el **informe propio** que debe incluirse en la documentación a presentar.
- En tales casos, la **autoridad laboral solicitará informe de la Inspección de Trabajo**.
- Las empresas que hayan cesado en su actividad por haberse producido algún **contagio de Covid-19** entre su personal, o por tener trabajadores declarados por la autoridad sanitaria en **situación de aislamiento**, deberán presentar un **certificado del Servicio de Prevención**, que acredite tales extremos.

## ¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO?

El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa** acompañada de la **documentación acreditativa** que estime necesaria.

Pueden acceder al **impreso oficial de solicitud de ERTE por fuerza mayor** a través del **siguiente enlace**:

[https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es\\_def/adjuntos/9.-%20SOLICITUD-REG-EMPLEO-causa-mayor.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/9.-%20SOLICITUD-REG-EMPLEO-causa-mayor.pdf)

**NOVEDAD COVID-19:** A la solicitud debe acompañarse un **informe relativo a vinculación de la pérdida de actividad** como consecuencia del Covid-19. Este informe **cobra mucha importancia** para aquellas empresas que aleguen **perdida de actividad o falta de suministro** como supuesto constitutivo de fuerza mayor, y por tanto debe ser detallado y debe permitir una deducción clara de la vinculación real existente entre la situación en la empresa y el impacto del Covid-19.

A su vez, la empresa debe **comunicar la solicitud a los trabajadores**, y trasladar el informe antes indicado (y la documentación acreditativa, si la hubiere) a sus representantes legales (si no los hubiera, la comunicación se hará directamente a los trabajadores, incluso vía mail o whatsapp

## ¿QUÉ DOCUMENTACION HAY QUE PRESENTAR?

Puestos en contacto con la Delegación de Trabajo del Gobierno Vasco (autoridad laboral en Álava), nos han trasladado que la documentación que van a pedir en los ERTE por fuerza mayor es la siguiente:

-Copia del **poder de representación** de la empresa del comunicante del expediente, y de su **D.N.I.**

-**Impreso oficial** de solicitud.

-**Informe detallado**, vinculando claramente la situación de la empresa (falta de actividad, de suministro, ..) con el impacto del Covid.19.

-**Relación de trabajadores afectados** (teniendo en cuenta que **no necesariamente todos ellos han de ver finalmente suspendido su contrato de trabajo**, o reducida su jornada; y valorando que aquellos no incluidos entre los afectados no podrán serlo después, durante la aplicación del ERTE.)

-**Comunicación de la solicitud del ERTE por fuerza mayor a los trabajadores** (a los representantes legales, y si no existen a todos los trabajadores, pudiendo hacerse por correo electrónico e incluso vía grupo de whatsapp).

-**Calendario de días concretos** de suspensión o de reducción de jornada.

### ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL?:

El **ERTE por fuerza mayor** es la única modalidad de regulación temporal de empleo que exige la **aprobación por parte de la autoridad laboral**.

De esa forma, la **existencia de fuerza mayor**, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser **constatada por la autoridad laboral**, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados.

## ¿CÓMO FINALIZA EL PROCEDIMIENTO?

El ERTE por causa de fuerza mayor no exige el desarrollo de periodo de consultas, no es preciso por tanto entablar negociaciones relativas al alcance de la medida solicitada.

La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de 5 días desde la solicitud (**NOVEDAD COVID-19: previo informe en su caso de la Inspección de Trabajo, que será potestativo para la autoridad laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de 5 días**); y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia 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.

*Según nos ha manifestado la autoridad laboral, **si no se resuelve en plazo el expediente, el silencio será positivo y se entenderá autorizado.***

La empresa deberá dar **traslado de la resolución de la autoridad laboral** a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.



## EFFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

Los trabajadores afectados tendrán derecho a solicitar las correspondientes **prestaciones de desempleo** por el tiempo que dure la suspensión de su contrato (**NOVEDAD COVID-19: también quienes no tengan cotizados 360 días en los últimos 6 años; y el tiempo de percepción de la prestación de desempleo no se tendrá en cuenta a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos**).

Los días de suspensión o reducción de **jornada computan a efectos de antigüedad**, pero **no a efectos de devengo de vacaciones ni pagas extra**.

La **suspensión de los contratos** o la reducción de jornada **no generan derecho a indemnización de ninguna clase** para los afectados, dado que no se extingue la relación laboral.

## NOVEDADES COVID-19 EN COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE ERTE POR FUERZA MAYOR:

En los **ERTEs por fuerza mayor vinculada al Covid-19**, la **Tesorería General de la Seguridad Social**, previa solicitud identificando los trabajadores afectados, **exonerará del abono de la cuota empresarial y cuotas por conceptos de recaudación conjunta a las empresas con menos de 50 trabajadores**, por el tiempo que duren las suspensiones de contratos o reducciones de jornada.

Respecto a las **empresas con 50 o más trabajadores** , la exoneración llegará hasta **el 75% de la cuota empresarial** y cuotas por conceptos de recaudación conjunta, para aquellas que lo soliciten.

Estas **exoneraciones de cuotas** (y también las medidas de protección del desempleo de los trabajadores afectados) **se aplicarán en los ERTes presentados, comunicados, autorizados o iniciados antes de su entrada en vigor**, siempre que **deriven directamente del Covid-19**; y estarán **supeditadas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses** desde la fecha de reanudación de la actividad.

## ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, PRODUCTIVAS, TECNICAS U ORGANIZATIVAS

### **¿CÓMO SE INICIA EL PROCEDIMIENTO?**

Se inicia por escrito, mediante **comunicación de la apertura del periodo de consultas a los representantes legales de los trabajadores**, que debe además remitirse de manera simultánea a la autoridad laboral (Delegación Territorial de Trabajo del Gobierno Vasco, para empresas que cuenten con único o varios centros de trabajo situado/s en Álava)

El **impreso oficial de la comunicación del inicio del periodo de consultas** (autorrellenable) se puede descargar en el **siguiente enlace** (web del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco):

[https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es\\_def/adjuntos/5.-%20Impreso%20Inicio%20Consultas%20cas%20GUARDABLE%20MARZO%202014.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/5.-%20Impreso%20Inicio%20Consultas%20cas%20GUARDABLE%20MARZO%202014.pdf)

**NOVEDAD COVID-19:** En aquellas empresas en las que **no exista representación legal de los trabajadores**, la **comisión representativa** de los mismos durante las consultas **estará formada por los sindicatos más representativos del sector** al que pertenezca la empresa, que tengan **legitimación para negociar el Convenio de aplicación**. Si no se conforma así, la comisión representativa estará formada por 3 trabajadores de la propia empresa, elegidos democráticamente por toda la plantilla.

En ambos casos, la comisión representativa deberá estar constituida en el plazo improrrogable de **5 días**.

2.- Además, es preciso **comunicar** a la misma autoridad laboral la **presentación del ERTE** propiamente dicho, mediante **formulario oficial** que contiene los siguientes extremos:

- La **especificación de las causas** que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

- **Número y clasificación profesional** de los trabajadores afectados, y también de los empleados habitualmente en la empresa en el último año. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

- **Concreción y detalle** de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

- **Criterios** tenidos en cuenta para la **designación de los trabajadores afectados**.

El **impreso oficial de la comunicación del ERTE** se puede igualmente descargar y/o rellenar accediendo al **siguiente enlace**:

[https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es\\_def/adjuntos/2.-%20Impreso%20Comunicacion%20EREs%20cast.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/2.-%20Impreso%20Comunicacion%20EREs%20cast.pdf)

## ¿QUÉ DOCUMENTACION ADICIONAL HAY QUE PRESENTAR?

Se debe presentar, además de los **2 impresos oficiales ya señalados**, los siguientes documentos:

- Copia del **poder de representación** de la empresa del comunicante del expediente, y de su **D.N.I.**
- **Relación de trabajadores** afectados y no afectados, según **modelo oficial (acceso al impreso en este enlace)**:  
[https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es\\_def/adjuntos/3.-%20RELACION-TRABAJADORES.GUARDABLE.pdf](https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/3.-%20RELACION-TRABAJADORES.GUARDABLE.pdf)
- **Calendarios con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada** individualizados para cada una de las personas trabajadoras afectadas.
- En los supuestos de **reducción de jornada** comunicación del **nuevo horario** para aquellos trabajadores cuya jornada se reduzca

Además, se debe presentar la **documentación necesaria para tratar de acreditar la concurrencia y veracidad de la causa alegada**, en especial, la **Memoria Explicativa de las causas (documento que debe elaborar la propia empresa**, ofreciendo porcentajes y datos concretos de la disminución de la producción, anulación de pedidos, falta de suministro, etc.):

1.- Cuando la **causa sea económica**, la documentación a presentar será la siguiente:

- **MEMORIA EXPLICATIVA** de las causas que motivan la adopción de la medida, que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

- **Cuentas anuales del último ejercicio económico completo**, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambio en el patrimonio neto abreviado; así como las cuentas provisionales en el inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representante de la empresa.

- Si la causa económica consiste en la **disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas**, el empresario deberá aportar, además, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los **dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores** a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

2.- Cuando se aleguen **causas técnicas, organizativas o de producción**, la documentación incluirá:

- **MEMORIA EXPLICATIVA** de tales causas que acredite la concurrencia de las mismas

- **Informes técnicos** que igualmente sirvan para acreditar, en su caso, la concurrencia y veracidad de las causas.

Recibidas todas estas comunicaciones, **la autoridad laboral dará traslado** de las mismas a la **entidad gestora de las prestaciones por desempleo**, y a la **Inspección de Trabajo**.

### **¿CÓMO SE TIENE QUE DESARROLLAR EL PERIODO DE CONSULTAS?**

El periodo de consultas tendrá por **objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores** sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. Los representantes de los trabajadores deberán **disponer desde el inicio de periodo de consultas de toda la comunicación y documentación presentada**, y las partes deberán **negociar de buena fe**, fijando un **calendario de reuniones**, y celebrando la primera reunión en un plazo no inferior a 1 día desde la fecha de la entrega de la comunicación. De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

**NOVEDAD COVID-19:** El periodo de consultas tendrá una **duración no superior a 7 días** (si bien podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo, incluso en una primera y única reunión).

## ¿CÓMO FINALIZA EL PROCEDIMIENTO?

Finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera **alcanzado acuerdo**, trasladará **copia íntegra del mismo**. En todo caso, haya o no acuerdo, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su **decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada**, en el plazo máximo de **15 días** a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas.

La comunicación deberá contemplar el **calendario con los días concretos** de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de **reducción de la jornada**, se determinará el **porcentaje de disminución temporal**, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo de su vigencia.

## ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL:

La autoridad laboral **no tiene facultad para aprobar o desaprobar el expediente** (desde hace años, **ya no es necesaria su autorización** para poder aplicar la medida); y únicamente será **receptora de toda la documentación** necesaria para la instrucción del expediente, y **velará por la efectividad del periodo de consultas** pudiendo remitir, en su caso, **advertencias y recomendaciones a las partes** que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.



## ¿DEBE EMITIR INFORME LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL?:

La autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la **finalización del periodo de consultas**, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

**NOVEDAD COVID-19:** El informe de la Inspección de Trabajo, **cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral**, deberá ser evacuado (si es solicitado) en el **improrrogable plazo de 7 días** desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas; y versará sobre los extremos de la comunicación del inicio de las consultas y sobre el desarrollo de las mismas, verificando que **la documentación presentada es la ajustada**, comprobando si el acuerdo entre las partes ha sido alcanzado bajo dolo, coacción, fraude o abuso de derecho; y verificando si los **criterios de elección de los trabajadores afectados** han sido o no discriminatorios.

## NOTIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA A LOS TRABAJADORES AFECTADOS:

Tras la comunicación de la decisión empresarial, finalizado el periodo de consultas, el empresario podrá proceder a **notificar individualmente a los trabajadores afectados** la aplicación de las medidas de **suspensión de contratos o reducción de jornada** correspondientes, que surtirán **efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral**, salvo que en ella se contemple una posterior.

Dicha **notificación individual** contemplará los **días concretos afectados por dichas medidas** y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

## **EFFECTOS DE LA SUSPENSION DE CONTRATOS O REDUCCION DE JORNADA**

Si el expediente se ha tramitado para **reducir la jornada de trabajo**, la reducción podrá ir **desde un 10% hasta un máximo del 70%** de la ordinaria, con **reducción proporcional del salario** de los trabajadores afectados.

En ambas modalidades de ERTE (**suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada**), todos los trabajadores afectados tendrán derecho a solicitar las correspondientes **prestaciones de desempleo** por el tiempo dejado de trabajar (**NOVEDAD COVID-19: también quienes no tengan cotizados 360 días en los últimos 6 años; y el tiempo de percepción de la prestación de desempleo no se tendrá en cuenta a efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos**).

En **ambos casos** también, los días de suspensión o reducción de jornada computan a efectos de antigüedad, pero **no a los efectos de devengo de vacaciones ni pagas extra**.

La **suspensión de los contratos** o la reducción de jornada **no generan derecho a indemnización de ninguna clase** para los afectados, dado que no se extingue la relación laboral.

Durante el periodo de suspensión de los contratos, la empresa continúa cotizando por el **100% de la cuota empresarial**, y el Servicio Público de Empleo cotiza por la aportación del trabajador, descontándola de la prestación.