

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

Cuaderno de Instrucciones para su tramitación

(Actualizado a fecha 23 de marzo de 2020, incluidas novedades introducidas por RD Ley 8/2020, de 17 de marzo de 2020).

DOCUMENTO EN ACTUALIZACION PERMANENTE

SEA Empresas Alavesas

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

• Fax: 945 132 185 •

email: sea@sea.es • Twitter: @EmpreSEA

INDICE

- 1. ERTES: ¿QUÉ SON?** (Pág.3)
- 2. ERTES: ¿DONDE ESTÁN REGULADOS?** (Pág.3)
- 3. ¿CUÁLES SON LAS CAUSAS LEGALES DE LOS ERTES?** (Pág.4)
- 4. ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR**
 - 4.1 **¿Qué se entiende por fuerza mayor?** (pág.5)
 - 4.2 **¿Cómo se inicia el procedimiento?** (pág.8)
 - 4.3 **¿Qué documentación hay que presentar?** (pág.9)
 - 4.4 **¿Cuál es el papel de la autoridad laboral?** (pág.10)
 - 4.5 **¿Cómo finaliza el procedimiento?** (pág.11)
 - 4.6 **Efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor** (pág.12)
- 5. ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, PRODUCTIVAS, TECNICAS U ORGANIZATIVAS**
 - 5.1 **¿Para qué casos está pensado?** (pág.14)
 - 5.2 **¿Cómo se inicia el procedimiento?** (pág.15)
 - 5.3 **¿Qué documentación adicional hay que presentar?** (pág.17)
 - 5.4 **¿Cómo se tiene que desarrollar el periodo de consultas?** (pág.19)
 - 5.5 **¿Debe emitir informe la Inspección de trabajo?** (pág.20)
 - 5.6 **¿Cómo finaliza el procedimiento?** (pág.20)
 - 5.7 **¿Cuál es el papel de la autoridad laboral?** (pág.21)
 - 5.8 **Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los trabajadores afectados** (pág.21)
 - 5.9 **Efectos de la suspensión de contratos o reducción de jornada por causas objetivas** (pág.22)

1.- ¿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.

2.- ¿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 CORONAVIRUS: RD Ley 8/2020 de medidas urgentes frente a COVID-19**, de 17 de marzo de 2020.

3.- ¿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**.

4.- ERTE POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

4.1.- ¿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 de 2020 (**medidas urgentes frente a COVID-19**) ha establecido (artículo 22) 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 (en base a la pérdida de actividad como consecuencia del covid-19)

Las empresas que soliciten **ERTE por causa de fuerza mayor**, alegando **pérdida de actividad como consecuencia del Covid-19**, deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Debe existir una **relación de causalidad directa** entre ambas cuestiones (**cese o pérdida de actividad y Covid-19**).

Las **Instrucciones** publicadas al respecto por parte de la **Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco** ((y también el **RD Ley 8/2020**) dejan bastante claro que **en los siguientes supuestos sí que se da**, en principio, esa **relación de causalidad directa**:

- Cuando la empresa tiene la **imposibilidad total o parcial de seguir prestando servicios**, al estar su **actividad incluida en el Real Decreto 463/2020 de estado de alarma** (actividades que han sido suspendidas, **artículo 10 y Anexo**): si la imposibilidad es parcial, el ERTE deberá ceñirse a la parte de actividad empresarial suspendida).
- Cuando la **pérdida de actividad** derive de **decisiones vinculadas con el Covid-19, adoptadas por las autoridades competentes**.
- Cuando obedezca a **situaciones urgentes y extraordinarias** provocadas por el **contagio de la plantilla** o la **adopción de medidas de aislamiento preventivo** que queden **debidamente acreditadas** (en tales casos, se deberá presentar **Certificado de los Servicios de Prevención** que acredite tales extremos).

- Suspensiones o cancelaciones de actividades por **cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público** y en general de la **movilidad de las personas y/o mercancías**, o **falta de suministros** que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad; siempre como consecuencia directa del Covid-19.

Fuera de esos supuestos, en los que parece más clara la posibilidad de suspender contratos o reducir jornada por concurrir la causa de fuerza mayor, existen **otros no tan claros, en los que la pérdida de actividad no venga directamente ocasionada por una suspensión** decretada por las autoridades competentes, **pero guarde ((sin duda) relación con el Covid-19.**

La **relación directa** a la que alude el **artículo 22 del RD Ley 8/2020** (y también las Instrucciones publicadas por el Gobierno Vasco) **no debería ser solo la que se da entre la decisión administrativa** (suspender, cancelar, cerrar al público) **y las empresas a las que afecta**, sino **también** la que se produce respecto a **otras empresas que prestan servicios para las primeras**, o bien respecto de aquellas que vean **gravemente impedida su actividad empresarial como consecuencia de las restricciones** establecidas (por ejemplo, empresas cuya actividad principal tenga como clientes otras suspendidas o cerradas por la declaración del estado de alarma; o bien subcontratas cuyos trabajadores estén prestando servicios de forma permanente en otra que cierra por falta de suministros; o bien aquellas que vean restringida notablemente su actividad por las restricciones de movilidad de personas o de desplazamientos existentes...).

En **todos esos casos** (y en otros muchos similares, porque la casuística es notable) **se puede alegar la desconexión total** que se da entre **la pérdida de actividad** y la **voluntad del empresario**; pero sin duda son **supuestos en los que la acreditación de la concurrencia de fuerza mayor es más compleja**, que requieren un **asesoramiento más exhaustivo y concreto**, que van a ser **analizados con mayor exigencia por la autoridad laboral**, y que por tanto van a **requerir que cada empresa en cuestión acredite** de la manera más indubitada posible, a través del **informe que se exige** presentar, los **graves impedimentos que tiene para continuar con el desarrollo ordinario de su actividad** como consecuencia del Coronavid-19.

En estos supuestos, además, la **autoridad laboral solicitará**, con toda probabilidad, **informe de la Inspección de Trabajo**.

4.2.- ¿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

NOVEDAD CORONAVIRUS: A la solicitud debe acompañarse un **informe relativo a vinculación de la pérdida de actividad** como consecuencia del Covid-19. Este informe, **INSISTIMOS, 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, o por cualquier otro medio por el que se constate dicha comunicación).

4.3.- ¿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 en impreso oficial** (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.). Acceso al impreso en este enlace:

https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/3.-%20RELACION-TRABAJADORES.GUARDABLE.pdf

-**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.

Toda la documentación del expediente se debe presentar de forma telemática ante la autoridad laboral (accediendo a la siguiente página web):

<https://www.euskadi.eus/comunicacion/expedientes-de-regulacion-de-empleo/web01-tramite/es/>

4.4.- ¿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.

4.5.- ¿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 (ello no obstante, la **autoridad laboral podría dar 1 día de audiencia a la representación legal de los trabajadores**, cuando puedan ser tenidos en cuenta otros hechos, alegaciones o pruebas distintas de las aportadas por la empresa en su solicitud, según indican las Instrucciones elaboradas por el Gobierno Vasco).

La **resolución de la autoridad laboral** se dictará en el **plazo de 5 días desde la solicitud**, 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.

4.6.- EFECTOS DE LA SUSPENSION DE CONTRATOS O REDUCCION 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; **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 **(NOVEDADES CORONAVIRUS)**.

Con el fin de facilitar la tramitación de las prestaciones, por parte del Servicio Público de Empleo Estatal se ha regulado un procedimiento que permite la **tramitación del desempleo sin necesidad de presentación de solicitud individual**. Por ello, los trabajadores y trabajadoras afectados por el ERTE, de momento, no han de presentar ninguna solicitud, sino que son las empresas las que deben tramitar tales solicitudes mediante el procedimiento al efecto

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.

NOVEDAD CORONAVIRUS EN COTIZACIONES A SS:

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.

5.- ERTE POR CAUSAS ECONOMICAS, PRODUCTIVAS, TECNICAS U ORGANIZATIVAS

5.1.- ¿PARA QUÉ CASOS ESTÁ PENSADO?

Según el **artículo 23** del **RD Ley 8/2020**, de 17 de marzo, se aplica 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.

Las **Instrucciones de la Dirección General de Trabajo del Gobierno Vasco** establecen que las empresas podrán adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada basadas en **causas económicas** - situación económica negativa en sentido amplio- o por **causas productivas**, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un **descenso de la carga de trabajo** cuando no fuese posible la adopción de otras medidas de ajuste alternativo, o adoptadas las mismas, no fuesen suficientes.

De la redacción del artículo citado y su contraste con los supuestos definidos en el art. 22 del mismo Real Decreto, puede interpretarse que este artículo **se aplica a aquellas empresas que, no estando afectadas por el estado de alarma o por una decisión gubernativa, ni tampoco por los otros impedimentos graves citados en dicho precepto, sufran un descenso de la carga de trabajo.**

Es decir, **empresas que pueden seguir ofreciendo sus servicios** al no verse afectadas por las restricciones citadas en el art. 22 pero que a consecuencia de la situación provocada por el Covid-19 sufren un **descenso de la carga de trabajo.**

Algunos **ejemplos** podrían ser los siguientes:

- Empresa que se dedique fundamentalmente a reparaciones en domicilios o a instalaciones eléctricas, cuyos trabajadores/as pueden desplazarse y trabajar, que no tiene falta de suministros, pero que a consecuencia de la situación de alarma decretada no consigue nuevos clientes.
- Ingeniería dedicada a la realización de proyectos que ve cancelados una parte de sus encargos a consecuencia de la situación.
- Empresa que puede seguir fabricando pero ve también cancelados y reducidos sus pedidos.
- Empresas que presten servicios en oficinas y que ven reducida su actividad a consecuencia del incremento del Teletrabajo.

En cualquier caso y al igual que hacíamos al explicar en qué consiste el ERTE por fuerza mayor, es necesario el **asesoramiento legal para intentar determinar de la forma más segura posible** y a pesar de lo cambiante de la situación, si se está ante una causa de fuerza mayor o bien ante una causa objetiva (productiva, económica..).

5.2.- ¿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

NOVEDAD CORONAVIRUS: 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** (si bien puede constituirse en un plazo inferior si hay acuerdo para ello).

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

5.3.- ¿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

- **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.

Toda la documentación del expediente se debe presentar de forma telemática ante la autoridad laboral (accediendo a la siguiente página web):

<https://www.euskadi.eus/comunicacion/expedientes-de-regulacion-de-empleo/web01-tramite/es/>

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**.

5.4.- ¿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 CORONAVIRUS: 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).

5.5.- ¿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 CORONAVIRUS: 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.

5.6.- ¿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.

5.7.- ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LA AUTORIDAD LABORAL:

La autoridad laboral **no tiene facultad para aprobar o desaprob**ar 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.

5.8.- 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 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.

5.9.- EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O REDUCCIÓN 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 CORONAVIRUS:** 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.