

NOTA INFORMATIVA LABORAL IV/2020

GUÍA PARA LA TRAMITACIÓN DE ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS DERIVADAS DEL COVID -19

(Elementos esenciales del procedimiento)

27 de Marzo de 2020

NOTA INFORMATIVA LABORAL IV/2020

GUÍA PARA LA TRAMITACIÓN DE ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS DERIVADAS DEL COVID -19. (Elementos esenciales del procedimiento)

1. **Ámbito aplicativo del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.**

Cuando no sea posible la presentación de solicitud de **suspensión temporal de empleo por causa de fuerza mayor (ERTE FM)**, a la luz de lo previsto en el Real Decreto Ley 8/2020, bien porque la actividad o circunstancias de empresariales no están en los supuestos que habilitan a este recurso, o la solicitud hubiese sido desestimada por la Autoridad Laboral, las empresas podrán adoptar medidas de **suspensión de contrato o reducción de jornada fundadas en causas económicas, organizativas, productivas o técnicas, lo que denominamos causas objetivas (ERTE CO)**.

El procedimiento para tramitar un ERTE CO, está regulado en el **art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con éste por el art. 41.4 del ET**, y el Reglamento que regula el procedimiento aprobado por el **Real Decreto 1483/2012**, según redacción dada por el Real Decreto-Ley 11/2013, si bien el **Real Decreto 8/2020**, en su **art. 23** introduce algunas especialidades en el procedimiento y tramitación que analizaremos ahora.

En primer lugar, vamos a repasar los conceptos de cada una de las causas en las que se puede fundamentar un ERTE por causas objetivas, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 47):

- **Causas económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una **situación económica negativa**, en casos tales como la existencia de **pérdidas actuales o previstas**, o la **disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas**. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

En consecuencia, cuando se constatan pérdidas por disminución de las ventas, o se prevé que se vayan a sufrir por las consecuencias que se ponen de manifiesto por efecto del coronavirus, sería factible argumentar la causa económica.

- **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios entre otros, en el ámbito de los medios de producción.

Se puede entender esta causa cuando se producen innovaciones en los instrumentos de producción, renovación de maquinaria o de sus componentes, informatización de la empresa o nuevos sistemas de telecomunicaciones. Las circunstancias actuales provocada por el covid, está haciendo que muchas empresas tengan que facilitar el teletrabajo o crear nuevos sistemas informáticos, o incluso la readaptación a fabricar productos nuevos, como mascarillas o guantes demandados por las condiciones sanitarias.

- **Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la **demanda de los productos o servicios** que la empresa pretende colocar en el mercado.

Podemos imaginar en este supuesto a los establecimientos hoteleros que en estos días se han reconvertido en colaboradores de los centros sanitarios y no han optado por cerrar.

- **Causas organizativas:** cuando se produzcan cambios, entre otros en los **sistemas y métodos de trabajo del personal** o en el modo de organizar la producción.

Se puede identificar esta causa en los supuestos de cambios en la estructura organizativa de la empresa, en el diseño y funcionamiento de los métodos de trabajo del personal.

En cualquier caso, hay que tener presente que estas causas no constituyen compartimentos estancos o números clausus en cuanto a supuestos susceptibles de ser encuadrados en una causa u otra. La casuística es muy amplia y las apreciaciones jurisprudenciales, como se suele decir, para todos los gustos.

Es importante que sea cual sea la causa o causas alegadas, vengan suficientemente documentadas y justificadas y por descontado, que se pueda vincular con las circunstancias excepcionales provocadas por el covid-19, cosa que en estos momentos no resultará demasiado difícil.

Del mismo modo, habrá también que considerar que la consecución de un acuerdo con la representación de los trabajadores será esencial para que las medidas de suspensión temporal de los contratos de trabajo prosperen y no puedan ser objeto de impugnación ante la vía jurisdiccional o, en su caso, reparadas por el informe de la Inspección de Trabajo.

En este caso, las medidas adoptadas por la empresa no requieren de autorización de la Autoridad Laboral, aunque sí de comunicación del acuerdo

alcanzado y de su puesta en marcha y alcance en cuanto a los trabajadores afectados.

2. Procedimiento: inicio, negociación y acuerdo.

2.1. Empresas con representación legal de los trabajadores.

Para tramitar un ERTE CO (causas objetivas: económicas, técnica organizativas o productivas), cualquiera que sea el número de trabajadores afectado o la plantilla de la misma es necesario iniciar un período de consultas y negociación con la representación legal de los trabajadores (RLT).

En las empresas donde exista RLT, se les comunicará a dicha representación la intención por parte de la empresa de iniciar un ERTE a efectos de que constituyan la **comisión negociadora**. Dicha comisión debe constituirse, conforme determina el art 41. 4 ET en un plazo máximo de 7 días. Una vez constituida se **les comunicará y simultáneamente a la Autoridad Laboral** el inicio del período de consultas.

Dicha comunicación deberá indicar:

- a) La causa que motiva la suspensión.
- b) Trabajadores afectados, su clasificación profesional y de la plantilla en el último año.
- c) Concreción y detalle de las medidas de suspensión o reducción
- d) Criterios tenidos en cuenta para la designación de trabajadores.
- e) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores de intención de iniciar el proceso.
- f) Representantes de los trabajadores que integran la comisión negociadora
- g) Memoria explicativa de las causas. En esta memoria se debe indicar con toda la documentación que se crea conveniente los resultados de la empresa en la que se desprenda la situación económica negativa (las cuentas anuales del último ejercicio, así como las cuentas provisionales del ejercicio.

Otras cuestiones a tener en cuenta:

- Si la situación económica negativa alegada es una **previsión de pérdidas**, se deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Aportará un informe técnico sobre el carácter transitorio de esa previsión basado en datos propios o del sector al que pertenece la empresa, evolución del mercado, etc.
- Si la situación económica negativa alegada es una **disminución persistente del nivel de ingresos** o ventas, deberá aportarse documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución.

- Si existe **RLT se debe solicitar un informe** sobre las medidas a adoptar.

La Autoridad Laboral dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de la las prestaciones por desempleo (SEPE) y de manera, potestativa (novedad RDL- 8/2020) recabará informe de la Inspección de Trabajo, que deberá evacuarlo en un plazo de 7 días.

El **período de consulta tendrá una duración máxima de 7 días** (actualmente 15 días). Cuando finalice con acuerdo entre la empresa y la comisión representativa de los trabajadores se presumirá que concurren las causas justificativas y la empresa podrá comunicar a la autoridad laboral la decisión que vaya a adoptar.

A diferencia del procedimiento de ERTE por fuerza mayor, en el de causas objetivas, **no es necesaria la autorización o resolución favorable del expediente por la Autoridad Laboral.**

2.2. **Empresas sin representación legal de los trabajadores.**

En este supuesto el Real Decreto Ley 8/2020, en su art. 23 introduce una modificación significativa con respecto al modelo vigente en el art. 41.4 del ET, siempre y cuando queramos referir la adopción de estas medidas vinculadas a los efectos del covid-19.

En este caso, la **comisión representativa de los trabajadores** para negociar con la empresa una suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada fundamentada en causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (ERTE por causas objetivas) estará constituida del siguiente modo:

- a) **Un representante** por cada uno de **los sindicatos más representativos de ámbito general (UGT y CCOO)** y de cada uno los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa con legitimación para negociar el convenio colectivo.
- b) En defecto de lo anterior, por **tres representantes de los trabajadores** de la empresa, elegidos democráticamente por ellos mismos, es la llama Comisión ad hoc.

La novedad en este apartado reside también en que a diferencia del régimen actualmente vigente en el art. 41.4 del ET, **no son los trabajadores de la empresa los que tienen la opción para decidir** si les representan los sindicatos o si podrán hacerlo por sus propios compañeros de trabajo.

De este modo el procedimiento a seguir tendrá que iniciarse con una comunicación de la empresa dirigida a los sindicatos más representativos a nivel general y/o a los sindicatos firmantes del convenio de aplicación

poniendo en su conocimiento la intención de llevar a cabo un ERTE por causas objetivas a fin de que designen los representantes para conformar la comisión negociadora.

Resulta aconsejable que **dicha comunicación se dirija simultáneamente a todos los trabajadores de la empresa** para que, si no hay nombramiento sindical sean ellos mismos los que procedan a elegirlos conforme al art. 41.4 ET en el plazo señalado para este trámite.

Hay que tener en cuenta que en cualquier caso, el plazo para que se constituya la comisión negociadora es de **5 días desde la comunicación**. Si no se hubiera constituida dicha comisión, la empresa podrá iniciar el procedimiento de ERTE.

3. Finalización de las negociaciones y formalidades posteriores.

La duración de esta negociación no podrá ser superior a 7 días a contar desde la comunicación del inicio de las mismas. El objeto de la negociación debe orientarse a verificar la existencia de las causas alegadas y las opciones alternativas que pudieran adoptarse.

Si existe acuerdo, se comunicará a la Autoridad Laboral y a los trabajadores de la empresa la decisión resultante del acuerdo. El plazo para comunicar esto es de 15 días, siendo éste un plazo de caducidad.

Si se concluye el período de negociación sin acuerdo, la empresa comunicará igualmente a la Autoridad Laboral la decisión a tomar y a los trabajadores afectados, así como a sus representantes. Lógicamente esta decisión será susceptible de impugnación por los trabajadores ante la jurisdicción social. La decisión judicial determinará si el ERTE es válido o no.

La Autoridad Laboral comunicará dicho acuerdo, con la identificación de los trabajadores afectados al SEPE para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones por desempleo.

Como se ha señalado antes, en este caso la empresa no tiene que esperar autorización o Resolución de la Autoridad Laboral para llevar a cabo el ERTE.

Hay que tener presente que estos casos de ERTE por causas objetivas no es de aplicación lo contemplado en el art. 24 del Real Decreto Ley 8/2020 en cuanto a la exoneración a la empresa del pago de las cotizaciones empresariales a la seguridad social, por lo que la empresa tendrá que seguir abonando las cuotas de los trabajadores mientras se encuentren en suspensión temporal.

27 de Marzo de 2020