La Dirección General de Trabajo ha dictado una nota interna a propósito de los diferentes **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo**, suspensivos de **reducción de jornada,** que puedan aplicarse como consecuencia de las medidas derivadas de la declaración del estado de alarma debido al coronavirus

NOTA INTERNA

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 interna:

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

Nos referimos, con carácter general, a las medidas de suspensión o reducción de jornada, arts. 45 y 47 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas objetivas que justifican la suspensión temporal de los contratos- con exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y abonar salarios y conservación de los derechos laborales básicos.

Estas medidas 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 acecidos fuera

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.

2. La fuerza mayor temporal.

2.1.La fuerza mayor se singulariza porque 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 dañosos 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 su 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.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

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 con el Covid-19.

2.2 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 art. 25 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.
- No se entienden interrumpidos los plazos establecidos de acuerdo con la excepción prevista en la disposición adicional tercera del Real Decreto 463/2020.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

- En el caso de que la situación descrita afecte a las a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, se estará a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del Estatuto de los Trabajadores.
- En el caso de contratas que presten sus servicios en el sector público, se tendrá en cuenta lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Ley de contratos del sector público respecto del mantenimiento o suspensión de sus efectos económicos.

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 perdida 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.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

3. 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.

En Madrid a 16 de marzo de 2020

Las empresas, ante la incidencia del Coronavirus (Covid-19) y sus efectos sobre su actividad, pueden tener que adoptar medidas de suspensión de contratos o reducción, debido a una **reducción de la carga de trabajo** u otras circunstancias relacionadas con las fluctuaciones del mercado; o bien se derivan de **interrupciones** o pérdidas de actividad motivadas por la concurrencia de hechos acecidos fuera del círculo de la empresa y que hagan imposible, de manera temporal y reversible, continuar con la prestación de los servicios.

Ante ello, los Expedientes Regulación Temporal de Empleo se tramitan como consecuencia de:

Fuerza mayor

Consistente en un acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de su voluntad que trae consigo la imposibilidad de que

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

pueda desarrollarse el 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 su 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, 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, se consideran afectadas por fuerza mayor temporal todas las actividades incluidas en el **RD 463/2020 anexo**.

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.

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.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

b. Procedimiento y **Autoridad Laboral competente.** Es 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.

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.

Causas económicas o productivas

Las empresas pueden adoptar medidas de suspensión o reducción de jornada fundadas en estas causas, 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

SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

PROCEDIMIENTO

Cuando la empresa decida la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, se aplican las siguientes **especialidades** respecto del **procedimiento** recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

1. La Comisión Negociadora del período de consultas, que debe estar constituida en el improrrogable **plazo** de 5 días, estará **integrada** por la empresa y:
    a. Los **Representantes legales** de los trabajadores.
    b. En caso de que estos no existan, dicha Comisión se integra por los **sindicatos** más representativos y representativos del

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

c. De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por 3 **trabajadores** de la propia empresa, elegidos democráticamente entre los trabajadores de la propia empresa.

2. El **periodo de consultas** con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa no debe exceder del **plazo** máximo de 7 días.
3. El **informe de la ITSS** , cuya solicitud será potestativa para la Autoridad Laboral, se ha de evacuar en el **plazo** improrrogable de 7 días.

Limitación de la aplicación de esta medida

No se les aplican las especialidades previstas en el **procedimiento** del ERTE a los expedientes iniciados o comunicados antes del 18-3-2020.

NOTA

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral derivadas de la declaración del estado de alarma, están sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de 6 meses desde la fecha de reanudación de la actividad (RDL 8/2020 disp.adic.6ª).

Estas medidas entran en vigor el 18-3-2020 y estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 (RDL 8/2020 art.28 y disp.final).

PRESTACIONES DE DESEMPLEO DERIVADAS DE UN ERTE POR COVID-19

SOLICITUD

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

Durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública para combatir los efectos de la extensión del Covid-19, que conlleven la **limitación de la movilidad** de los ciudadanos o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, la presentación de las solicitudes de **alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio** por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implica que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.

Esta medida se aplica a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o **iniciados con anterioridad** al 18-3-2020, siempre que deriven directamente del COVID-19.

EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS Y LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causas organizativas, productivas o de fuerza mayor, con base en las circunstancias extraordinarias a consecuencia del coronavirus:

1. Se han adoptado las siguientes **medidas**:

    a. Las personas trabajadoras afectadas por estos ERTE, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello, pueden acceder a las prestaciones de desempleo.
    b. No se computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo, que traiga su causa inmediata en

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

las citadas circunstancias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2. Estas medidas se aplican a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran **suspendido un derecho anterior** a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o **no hubiesen percibido prestación** por desempleo precedente
   En estos casos se reconoce un **nuevo derecho** a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes **especialidades** respecto a la cuantía y duración:

   a. La **base reguladora** de la prestación es la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.
   b. La **duración** de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.

3. La iniciación, instrucción y resolución del **procedimiento de reconocimiento** del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas organizativas, productivas o de fuerza mayor.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es

4. Pueden acogerse a estas medidas reguladas en el apartado anterior, además de las personas trabajadoras (LGSS art.264), aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de **sociedades laborales y de cooperativas** de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo. En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior al 18-3-2020.

5. Esta medida se aplica a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o **iniciados con anterioridad** al 18-3-2020, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Sindicato de Trabajadores. CIF G-15897119. Inscrito en la Dirección General de Trabajo
Expediente nº 8180. BOE nº 200 de 21 de agosto de 2003. Para más información www.str.es