



Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 – Aspectos en la suspensión de contratos y reducción de jornada

La pandemia del Covid-19 ha motivado que el Gobierno adopte una serie de medidas extraordinarias. El Real Decreto-Ley 8/2020 se enmarca en este conjunto de medidas si bien constituye una disposición legal de muy amplio alcance normativo, al incluir medidas en los ámbitos laborales, mercantiles, fiscales, hipotecarios, etc.

Por ello hemos considerado oportuno desde **ESCURA** segmentar nuestras circulares por materias:

ASPECTOS EN LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

El Real Decreto diferencia los ERTES en atención a su causa, estableciendo un procedimiento para aquellos que tiene su base en causas técnicas, organizativas, económicas o productivas o bien por fuerza mayor.

Debe indicarse que las mayores novedades lo son en relación con los ERTES que tienen como causa la fuerza mayor.

1. Suspensión y reducción del contrato por causa de fuerza mayor

Las empresas que se vean inmersas en las siguientes circunstancias debidas al Covid-19 podrán implementar un ERTE de fuerza mayor:

- Orden gubernativa o sanitaria que implique la suspensión o cancelación de la actividad empresarial, cierre temporal del centro de trabajo por afluencia pública, restricciones de transporte y movilidad de personas y mercaderías.
- Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de los trabajadores o personal en aislamiento preventivo por sospecha de contagio.
- Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo normal de la actividad o ciertas actividades laborales.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Debe tenerse en cuenta que las causas de fuerza mayor pueden ser interpretadas por la Autoridad laboral. Resulta evidente que aquellas actividades que se encuentran relacionadas en el Anexo del Real Decreto 463/2020 de (puede encontrarlo en nuestra [circular 38/20](#)) tendrán justificada la fuerza mayor puesto que la imposibilidad de la actividad viene determinada por ley.

No obstante, las otras causas, esto es la falta de suministro, situaciones extraordinarias, etc. pueden ser interpretadas por la Autoridad laboral como causa ordinaria, es decir, no de fuerza mayor con la consecuencia de que, si el ERTE es denegado, se tendrá por no presentado, debiendo de presentar uno nuevo expediente de regulación por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base a las circunstancias descritas, el procedimiento aplicable será el siguiente:

- Remisión por parte de la empresa a la Autoridad laboral competente de un informe que conste las causas de fuerza mayor, acompañado, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa de la causa, así como de la relación de los trabajadores afectados, categoría profesional, antigüedad, jornada de trabajo, etc.
- El procedimiento prevé recabar informe preceptivo a la inspección de trabajo, en el plazo improrrogable de 5 días, aunque entendemos que no será necesario en todos los casos.
- La resolución de la Autoridad Laboral será expedida en el plazo de 5 días.

Indicarles que, para los casos de fuerza mayor, en empresas de menos de 50 trabajadores se ha previsto una exención del pago de la Seguridad Social y en las que tengan más de 50 trabajadores se establece una exención del 75%.

2. Suspensión y reducción del contrato por causas económicas, productivas, organizativas y técnicas

Las empresas que se vean afectadas por los efectos del Covid -19 y no puedan encajar una causa de fuerza mayor, deberán distinguir entre las siguientes causas:

- **Económicas:** Cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa:
 - Existencia de pérdidas actuales o previstas
 - La disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Técnicas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción
- **Organizativas:** cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas de trabajo o en el modo de organizar la producción.
- **Productivas:** cuando se producen cambios en la demanda de los productos o servicios relacionados con la actividad de la empresa.

En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el Covid-19, se aplicara, sucintamente el siguiente procedimiento:

- Comisión negociadora: en el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, deberá constituirse una comisión representativa con un mínimo de 3 trabajadores y en plazo improrrogable de 5 días.
- Periodo de consultas: La empresa debe iniciar un periodo de consultas con la comisión negociadora o la representación legal de los trabajadores que no podrá exceder de 7 días.
- El procedimiento prevé recabar informe preceptivo a la inspección de trabajo, en el plazo improrrogable de 7 días
- El procedimiento finalizará con o sin acuerdo y el empresario puede imponer la medida.

Seguidamente se transcriben los artículos 22, 23 Y 24 del Real Decreto donde se regulan los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción y los de fuerza mayor:

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

Artículo 22 Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en 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 las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el apartado 1, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

c) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, 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.

d) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

3. Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la Autoridad Laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados c) y d) del apartado anterior.

Artículo 23 Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción

1. 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, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del 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

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://blog.escura.com>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

c) El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, salvo en lo relativo al desarrollo del período de consultas y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en los apartados b) y c) del apartado anterior.

Artículo 24 Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19

1. En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

2. Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.

3. La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

4. La Tesorería General de la Seguridad Social establecerá los sistemas de comunicación necesarios para el control de la información trasladada por la solicitud empresarial, en particular a través de la información de la que dispone el Servicio Público de Empleo Estatal, en relación a los periodos de disfrute de las prestaciones por desempleo.

