Reducción de jornada o suspensión del contrato-ERTE

Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP)

La empresa podrá reducir temporalmente la jornada de trabajo de las personas trabajadoras o suspender temporalmente los contratos de trabajo, por:

- **CAUSAS ECONÓMICAS:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa: la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas (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).
- **CAUSAS TÉCNICAS:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **CAUSAS ORGANIZATIVAS:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **CAUSAS PRODUCTIVAS:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

➡ **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO:** cuando el cese de la actividad afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

➡ **REDUCCIÓN DE JORNADA:** entre un 10 y un 70 % de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Procedimiento

- Será aplicable **cualquiera que sea el número de personas trabajadoras** de la empresa y el número de personas afectadas por la reducción o por la suspensión.
- Se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un **periodo de consultas** con la RLPT de duración no superior a 15 días (en empresas de menos de 50, no será superior a 7 días).
- La consulta se llevará a cabo en una **única comisión negociadora**, que quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. Estará integrada por un **máximo de 13 miembros de cada parte.**

Normativa: art. 47 ET y RD 1483/2012

UGT FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

Reducción de jornada o suspensión del contrato-ERTE

Procedimiento

- La **comisión representativa de las personas trabajadoras** deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a las personas trabajadoras o a su RLPT su intención de iniciar el procedimiento. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de 5 días (10 días si alguno de los centros de trabajo afectados no cuenta con RLPT).
- Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá **comunicar formalmente** a la RLPT y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.
- La **autoridad laboral recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.
- Las partes deberán negociar de **buena fe,** con vistas a la consecución de un acuerdo, que **requerirá la conformidad de la mayoría de la RLPT** o, en su caso, de la mayoría de miembros de la comisión representativa de las personas trabajadoras siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas trabajadoras de los centros de trabajo afectados.
- La empresa y la RLPT podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el **procedimiento de mediación o arbitraje.**
- Tras la finalización del periodo de consultas, **la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la autoridad laboral su decisión**, que deberá incluir el periodo dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de estas medidas.
- **Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo** se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Normativa: art. 47 ET y RD 1483/2012

Reducción de jornada o suspensión del contrato-ERTE

Procedimiento

- La **decisión empresarial surtirá efectos** a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que contemple una posterior.
- Si en el plazo de 15 días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, la empresa no hubiera comunicado a la RLPT y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción temporal de jornada, se producirá la **caducidad** del procedimiento.
- La decisión empresarial **podrá ser impugnada por la autoridad laboral** a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de las personas trabajadoras, por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.
- **La persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social** que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará a la empresa al pago de los salarios dejados de percibir hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones así como del ingreso de las diferencias de cotización.
- Cuando la decisión empresarial afecte a un número de personas igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET **se podrá reclamar en conflicto colectivo**, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.
- En cualquier momento, la empresa podrá comunicar a la RLPT una propuesta de **prórroga** de la medida. La necesidad de esta prórroga deberá ser tratada en un periodo de consultas de duración máxima de 5 días, y la decisión empresarial será comunicada a la autoridad laboral en un plazo de 7 días, surtiendo efectos desde el día siguiente a la finalización del periodo inicial de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral.

Normativa: art. 47 ET y RD 1483/2012

Reducción de jornada o suspensión del contrato-ERTE

Fuerza mayor temporal-Procedimiento

- Las empresas podrán aplicar la reducción de la jornada de trabajo o la suspensión de los contratos de trabajo **por causa derivada de fuerza mayor temporal.**
- El procedimiento **se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente**, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a la RLPT.
- La existencia de fuerza mayor temporal como causa motivadora de la suspensión o reducción de jornada de los contratos de trabajo, **deberá ser constatada por la autoridad laboral,** cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.
- **La autoridad laboral solicitará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** antes de dictar resolución. Este informe deberá pronunciarse sobre la concurrencia de la fuerza mayor.
- **La resolución de la autoridad laboral se dictará**, previas las actuaciones e informes indispensables, **en el plazo de 5 días desde la solicitud**, y deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la reducción de las jornadas de trabajo o suspensión de los contratos de trabajo. La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, y hasta la fecha determinada en la misma resolución.
- **Si no se emite resolución expresa en el plazo indicado**, se entenderá autorizado el expediente de regulación temporal de empleo.
- En el supuesto de que se mantenga la fuerza mayor a la finalización del período determinado en la resolución del expediente, se deberá solicitar una **nueva autorización.**

Normativa: art. 47 ET y RD 1483/2012

Reducción de jornada o suspensión del contrato-ERTE

Fuerza mayor temporal por impedimentos o limitaciones en la actividad-Procedimiento

- La fuerza mayor temporal podrá estar determinada **por impedimentos o limitaciones en la actividad** normalizada de la empresa que sean consecuencia de **decisiones adoptadas por la autoridad pública competente,** incluidas aquellas orientadas a la protección de la salud pública.
- También estará determinada por el mantenimiento, transcurridos los 4 días previstos en el artículo 37.3.g) ET, de la **imposibilidad de acceder al centro de trabajo o a las vías de circulación** necesarias para acudir al mismo, salvo que sea posible el trabajo a distancia en los términos recogidos en dicho precepto.
- Será de aplicación el procedimiento previsto para los expedientes por causa de fuerza mayor temporal con las siguientes **particularidades**:

  a) La solicitud de informe por parte de la autoridad laboral a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva.

  b) La empresa deberá justificar, en la documentación remitida junto con la solicitud, la existencia de las concretas limitaciones o del impedimento a su actividad como consecuencia de la decisión de la autoridad competente.

  c) La autoridad laboral autorizará el expediente si se entienden justificadas las limitaciones o impedimento referidos.

Normativa: art. 47 ET y RD 1483/2012

Reducción de jornada o suspensión del contrato-ERTE

Normas comunes-ETOP y fuerza mayor temporal

- En la medida en que ello sea viable, **se priorizará la adopción de medidas de reducción de jornada frente a las de suspensión de contratos.**
- La empresa junto con la notificación, comunicación o solicitud, según proceda, a la autoridad laboral sobre su decisión de reducir la jornada de trabajo o suspender los contratos de trabajo **comunicará**, a través de los procedimientos automatizados que se establezcan:
  1.º El **período** dentro del cual se va a llevar a cabo la aplicación de la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
  2.º La **identificación de las personas trabajadoras** incluidas en el expediente de regulación temporal de empleo.
  3.º El **tipo de medida** a aplicar respecto de cada una de las personas trabajadoras y el **porcentaje máximo de reducción de jornada o el número máximo de días de suspensión de contrato a aplicar.**
- Durante el periodo de aplicación del expediente, **la empresa podrá desafectar y afectar a las personas trabajadoras** en función de las alteraciones de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas, informando previamente de ello a la RLPT y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones sociales y a la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Dentro del periodo de aplicación del expediente **no podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de actividad ni concertarse nuevas contrataciones laborales.** Esta prohibición no resultará de aplicación en el supuesto en que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la RLPT.
- La adopción de estas medidas **no generará derecho a indemnización** alguna a favor de las personas trabajadoras afectadas.
- **Se promoverá el desarrollo de acciones formativas** vinculadas a la actividad profesional de las personas trabajadoras afectadas cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o mejorar su empleabilidad.

Normativa: art. 47 ET y RD 1483/2012