

El Real Decreto-Ley 7/2020 de 18 de marzo establece las siguientes modalidades de medidas de regulación temporal de empleo para dar respuesta a la situación derivada de la crisis del COVID-19, adecuando los procedimientos existentes y flexibilizando los plazos, a la vez que establece ayudas para las empresas y empleados que se ven afectados por esta situación. Los procedimientos aplicables son los siguientes:

### **1. ERTE PARA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y/O REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19.**

Se tramitarán por esta vía los supuestos de suspensión de contrato y reducción de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, debidamente acreditadas, como son las siguientes:

*1. La imposibilidad de prestar servicios de manera parcial o total debido a las medidas de contención recogidas en la declaración de Estado de Alarma decretada mediante Real Decreto-Ley 463/2020 de fecha 14 de marzo.*

*2. Decisiones vinculadas con el COVID-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas en cada caso.*

*3. Situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por contagio de la plantilla o la adopción de aislamiento preventivo acordado por la autoridad sanitaria.*

*4. Suspensión o cancelación de actividades o cierre de locales, restricciones en transporte y movilidad de las personas y falta de suministro que impidan continuar con la actividad como consecuencia directa del COVID-19.*

En estos casos se presentará la modalidad de ERE por fuerza mayor, que debe ser apreciada por la Autoridad Laboral, emitiendo la correspondiente Autorización Administrativa en el plazo de 5 días desde su presentación. En este supuesto, los empleados percibirán la prestación por desempleo durante el periodo que dure esta situación, incluso si no acreditan periodo mínimo de cotización. Y el desempleo consumido no computará como tal para futuras prestaciones de desempleo. Las empresas están exoneradas de la obligación de cotización en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores o cotizando únicamente el 25% en las demás empresas.

Es por tanto una medida, rápida que minimiza los costes de las empresas.

### **2. ERTE PARA LA SUSPENSIÓN DE CONTRATOS O/Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DEL COVID-19.**

Se tramitarán por esta vía los ERTE que no sean susceptibles de incluir en el concepto de Fuerza Mayor, pero también relacionados con COVID-19.

Esta modalidad de medidas exige la tramitación de un procedimiento colectivo con independencia del número de empleados afectados. Se debe seguir el

procedimiento ordinario para este tipo de ERTe, pero con plazos y procesos que se han visto flexibilizados por la norma. Así:

- *En ausencia de representantes de los trabajadores, debe constituirse una comisión negociadora integrada por los sindicatos más representativos, o en su defecto por 3 trabajadores de la propia empresa elegidos al efecto.*

- *La comisión debe constituirse en el plazo de 5 días. (El plazo habitual es de 7 días).*

- *El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o con la comisión negociadora no deberá exceder de 7 días (el plazo para otros supuestos es de 15 días).*

Los empleados percibirán la prestación por desempleo durante el periodo que dure esta situación, incluso si no acreditan el periodo mínimo de cotización. Y el desempleo consumido no computará como tal para futuras prestaciones de desempleo. Pero las empresas no están exoneradas de la obligación de cotizar.

En ambos casos, debe acreditarse la vinculación con el COVID-19, si bien los plazos y los procesos se han flexibilizado. Pero ello no obsta la necesidad de una adecuada preparación económica y documental del proceso.