



ERE TEMPORAL

Qué es un ERE temporal (ERTE)

Es una medida colectiva por la que se **suspenden los contratos de los trabajadores o se modifica/reduce su jornada laboral** basada siempre en una situación coyuntural.

Causas para hacer un ERTE

Son 5: técnicas, organizativas, productivas, económicas y fuerza mayor. Las 4 primeras se resumen en cuatro ámbitos:

Ámbito de los medios de producción: causas técnicas.

Ámbito de los métodos de trabajo del personal: causas organizativas.

Ámbito de los productos que la empresa quiere colocar en el mercado: causas productivas.

Ámbito de los resultados de la explotación: causas económicas.

Y la última, la causa de fuerza mayor, que deviene de un suceso extraordinario e imprevisible.

ERTE basado en causas económicas

Para que se den causas económicas, de los resultados de la empresa se debe desprender una **situación económica negativa**: existencia de pérdidas actuales o previstas o disminución persistente de ingresos.

Aunque en un primer momento un ERE temporal por el COVID-19 podría justificarse en estos motivos económicos, la ley obliga a que esta situación negativa se dé durante dos trimestres consecutivos y el nivel de ingresos sea inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Por lo tanto, dado que la situación económica de la empresa debería acreditarse sobre un período de 6 meses (en la actualidad, nos iríamos al mes de septiembre de 2020) y que deberíamos compararlo con el mismo trimestre del año 2019, se nos antoja difícil poder alegar causas económicas en un ERE temporal por el coronavirus.

ERTE basado en causas técnicas o productivas

Para que se den **causas técnicas** se deben dar cambios en los medios de producción de la empresa. Ejemplo de estas es la introducción de nueva tecnología o máquinas que incidan en el proceso productivo.



Las **causas productivas** se refieren a los productos que fabrica o servicios que presta la empresa. Se darían en el momento en que se dieran dificultades al momento de vender tales productos en el mercado o al momento de recibir encargos o pedidos.

Por lo expuesto, parece evidente que el COVID-19 nada tendría que ver, en principio, con causa técnica alguna. Más discutible sería la existencia de causas productivas. Imaginemos que la empresa tiene dificultades de provisión de mercaderías o recursos que sean indispensable para fabricar sus productos. O incluso que alguno de sus principales clientes dejara de encargar pedidos por causa de la situación creada.

En cualquier caso, para que las causas productivas justificaran un ERE temporal por el coronavirus se debe conseguir acreditar que la medida asegura la competitividad de la empresa y que es racional para su eficacia productiva, lo que no siempre es fácil.

ERTE por causas organizativas

Son las causas que se conectan con la reorganización de los métodos de trabajo del personal. Se relaciona directamente con la gestión de la fuerza laboral y los puestos de trabajo en sí mismos.

Imaginemos una ausencia generalizada de trabajadores en situación de baja por coronavirus que hace imposible o dificulta de forma grave la propia producción o actividad de la empresa con la plantilla restante.

Se justificaría, en principio, adecuar al personal que aún presta servicios a la nueva situación creada, por lo que se podría llegar a aceptar la existencia de causas organizativas.

ERE temporal por el coronavirus por fuerza mayor PENDIENTE DECRETO GOBIERNO.

Fuerza mayor se define como el acontecimiento extraordinario causado por motivo ajeno a la empresa, que imposibilita el trabajo, y que sea imprevisible o, al menos, inevitable como establece el art. 1105 del Código Civil: *“fuera de los casos expresamente mencionados en la Ley y de los que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o que, previstos, fueran inevitables”*. También la sentencia de 13-3-86: *“a efectos laborales, fuerza mayor es todo acontecimiento extraordinario causado por motivos ajenos al propio círculo y control de la actividad empresarial... que originan la imposibilidad real de trabajar, ya con carácter temporal o definitiva”*.



Ya el art. 76 de la vieja Ley de Contrato de Trabajo de 1944 enumeraba las causas de fuerza mayor: “incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra, tumulto o sediciones (...) y, en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario que los contratantes no hayan podido prever, o que, previstos, no hayan podido evitar”. Y tal y como defendía la STSJ de Castilla y León de 2008, no sólo se debe atender a catástrofes naturales, “sino también el acto de persona o autoridad respaldado por circunstancias objetivas de tipo análogo a las mencionadas”.

Por lo tanto, entendemos que se podría llegar a considerar al COVID-19 como fuerza mayor, tanto desde el punto de vista de acontecimiento/catástrofe natural, como desde el prisma de las decisiones que tomen las autoridades que influyan negativamente o imposibiliten realmente la prestación de servicios laborales por los trabajadores de una empresa.

Procedimiento para el ERE temporal

Para las causas técnicas, organizativas, productivas y económicas, es necesario la apertura de un período de consultas para la negociación de la empresa con la representación legal de los trabajadores de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

A diferencia del despido colectivo, o ERE de extinción, es indiferente el número de trabajadores afectados. Se inicia con la notificación de la empresa a la representación de los trabajadores y, simultáneamente, a la autoridad laboral competente.

Pero claro, tal período de consultas, obligatorio, podría verse condicionado por la ausencia de los legales representantes de los trabajadores en la empresa a causa del período de observación/cuarentena o la propia baja por coronavirus. Así que quizá que no se pueda llevar a cabo con la celeridad que sería aconsejable.

Procedimiento para el ERE temporal por fuerza mayor NECESIDAD DE AUTORIZACION AUTORIDAD LABORAL.

A diferencia del apartado anterior, **es preceptiva la autorización de la autoridad laboral competente.** Será esta la que determine si existe o no la causa de fuerza mayor. Para ello, la empresa dirigirá solicitud al efecto de forma previa para que la citada autoridad lo certifique, y de forma simultánea, se lo comunicará a la representación de los trabajadores. La autoridad laboral resolverá sobre la existencia o no de causa justificativa de fuerza mayor, resolución que podrán impugnar tanto empresa como trabajadores ante la jurisdicción laboral.



Procedimiento que, entendemos, tampoco se desarrollará todo lo rápido que sería recomendable para la situación que enfrentamos.

Lo recomendable es acudir a medidas de flexibilización interna, dada la naturaleza coyuntural de la crisis que vivimos, que si no pueden ser los tasados ERE's temporales, sí podrían nacer de la negociación, deseable, con los representantes de los trabajadores.