MEMORIA-INFORME PARA EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

Que presenta la empresa

en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 23.

Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económicas, técnicas, organizativas y de producción del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

**1.-DENOMINACIÓN**

EMPRESA: ………………………………………………………………. S.L. CON CIF/N.I.F.: ………………………………

**2.- DOMICILIO**

La empresa tiene su domicilio social en ………………………

**3.- OBJETO SOCIAL**

Su objeto social lo constituye (INDICAR SU ACTIVIDAD) …………………….

**4. CAUSAS QUE MOTIVAN EL EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO**

Sin lugar a duda la única causa que ha venido a provocar esta situación que obliga a nuestra empresa a tener que redimensionar sus recursos humanos es la devenida por la PANDEMIA provocada por el virus denominado COVID-19

Esta pandemia ha venido a azotar más de 120 países entre los que se encuentra España. El gobierno en su obligación de soslayar los efectos de esta pandemia ha procedido a decretar el estado de ALARMA con fecha desde el día 14 de marzo de 2.020.(Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.), en principio por un periodo de 15 días.

El 17 de marzo de 2.020 se publican en el BOE mediante Real Decreto medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo)

En este Real Decreto de 17 de marzo de 2.020, se articulan medidas para atenuar las consecuencias económicas que esta situación excepcional traerá consigo.

Entre ellas y a efectos laborales se distinguen dos tipos de afectaciones:

a.- Afectación directa: Se dará cuando la empresa se vea obligada a suspender su actividad total o parcialmente, ya sea porque así lo decreten las autoridades sanitarias competentes, adopte dicha decisión en cumplimiento de su deber de velar por la salud de sus trabajadores o así lo acuerde la representación de los trabajadores por existir un riesgo inminente de contagio por CORONAVIRUS (por ejemplo, en el caso de que ya se haya detectado algún caso dentro de la plantilla, y ello obligue a confinar a todo o parte del de personal en sus casas haciendo cuarentena).

b.- Afectación indirecta: Sin tener ningún caso en la empresa, se produce un descenso de la actividad como puede ser por una disminución de pedidos y ventas, o la imposibilidad de producir por la falta de materiales de proveedores.

El primer caso, nos llevaría a poder tramitar un ERTE por causas de fuerza mayor, el segundo a un ERTE por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.

Pues bien, esta empresa, por la afectación de esta pandemia, quedaría encuadrada en el segundo caso, ERTE por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción, por todas las circunstancias y motivos que a continuación expondremos.

Nos encontramos ante un Estado de Alarma, y aunque es cierto, que no estamos, todavía, ante una afectación directa del virus que impida la realización de la actividad laboral en nuestro centro de trabajo, no es menos cierto que sí que estamos ante causas indirectas que provocan una imposibilidad de prestar los servicios que constituyen el objeto social de la empresa, por lo que para evitar males mayores a nuestros trabajadores y a la sociedad una vez pasada esta pandemia es por lo que ahora recurrimos a este ERTE por causas económicas, organizativas, técnicas y de producción.

Nuestra situación es la siguiente:

La afectación por el CORONAVIRUS ha provocado en nuestra clientela una disminución de más de un 90% de sus pedidos y esperamos que las próximas semanas llegue al 100%, es decir, nuestra empresa actualmente prácticamente no produce venta alguna. La demanda cayó de un día para otro, y lo que es peor aún, esta gravísima situación, lejos de tener perspectivas optimistas de pronta recuperación, presagia, que al menos, durante un mes o mes y medio, si no más, va a continuar.

Es evidente que ante un descenso tan brutal de esta demanda es prácticamente imposible llevar a cabo la actividad que constituye nuestro objeto social.

Somos conscientes de que la situación es muy delicada, pero en el mundo empresarial la variable tiempo, es sagrada, o se actúa a tiempo, o será tarde.

Simplemente basta con observar este esquema sobre una crisis de empresa para saber que hay que tomar decisiones ya:

FACTORES DE EXITO

Grados de Viabilidad

La empresa es fácilmente viable

Totalmente viable

La empresa es difícilmente viable

Imposible de hacerla viable

La empresa es INVIABLE

Factores Endógenos

Factores Exógenos

Pues bien, si atendemos a las siguientes definiciones se podrá entender mejor hacia dónde iríamos si no actuamos ya.

1. La empresa es absolutamente viable: En estos momentos su crisis es latente y por lo tanto fácilmente corregible si se aplican medidas apropiadas.

2. La empresa es fácilmente viable. La crisis se empieza a acusar. Tiene partes enfermas, pero en su conjunto puede seguir funcionando.

3. La Empresa es difícilmente viable. La cosa se complica, la crisis ya está más avanzada. Se están empezando a generar problemas. Las partes enfermas están empezando a contaminar a las sanas. Se debe de actuar con rapidez y sin titubeos. Es posible sacar a la empresa de esta situación, pero los esfuerzos ya serán notables.

4. Es muy difícil que sea viable. Se pueden intentar su salvación, pero suele ser siempre tarde. Sus males se han generalizado. A estas alturas todo es un problema.

5. La empresa en inviable. Se esperó demasiado tiempo. Todas las partes enfermas contaminaron a las demás. Se le concede un plazo de vida muy corto en esta situación.

¿QUE VA A HACER ESTE CORONAVIRUS SI NO ACTUAMOS A TIEMPO?, va a conseguir que este circuito de crisis que suele tardar años en generarse se consiga HACER DESDE PUNTO 1 AL 5 EN MENOS DE TRES MESES.

Porque nosotros podremos controlar los factores endógenos, pero no los exógenos, y estos, van rapidísimo.

Pueden ser catastróficos y devastadores.

Por tanto, ante estas circunstancias, no se puede perder tiempo; hay que empezar a actuar ya, porque el tiempo, al depender de factores exógenos, juega en nuestra contra.

Esta empresa, actuando con la diligencia debida, para frenar esta crisis, a ser posible sin que llegue al punto 3, debe de tomar ahora mismo la decisión de proceder a este ERTE para proteger sus reservas.

Si esta empresa consumiera sus reservas actuales ahora, SIN PRODUCIR NADA, probablemente cuando salga de esta situación de pandemia, que saldremos, saldría tan DEBILITADA que le costaría mucho volver a “coger el ritmo” porque sin quererla habría llevado a un estado de crisis de al menos nivel 3.

Junto a este expediente de ERTE acompañamos la documentación contable exigida por la Ley, pero es OBVIO, que no se puede presentar documentación comparativa, ni con ejercicios anteriores, ni meses anteriores, etc.… por caída de producción porque entraríamos en el terreno de lo absurdo. Nunca nos habíamos enfrentado a una pandemia de este tipo. Algo que ha conseguido que las empresas de un País se cierren de un día para otro. El resultado, insisto, es OBVIO, cierre temporal de empresa dejándola bajo mínimos, para, como dijimos antes, no derrochar sus reservas. Si estas se llegasen a gastar nos encontraríamos ante unas circunstancias iniciales técnico-productivas que evidentemente acabarían en pocos meses provocando una grave crisis económica. Un circuito lógico en estas circunstancias sería el siguiente:

**Caída de demanda Caída de ventas Caída de cobros**  **Concurso de acreedores  Falta de solvencia  Liquidación**

 Situación ésta última que tendremos que evitar a toda costa

**5. MEDIDAS PRETENDIDAS POR LA EMPRESA**

Sin lugar a duda la única causa que ha venido a provocar esta situación que obliga a nuestra empresa a tener que redimensionar sus recursos humanos es la devenida por la PANDEMIA que acusa al País y provocada por el virus denominado COVID-19

Así pues, y dentro del ámbito de organización de personal que la legislación confiere a la empresa, ésta ha tomado la decisión de proceder a la solicitud de un expediente de regulación de temporal empleo de suspensión de la totalidad de los contratos de trabajo con el acuerdo de todos los trabajadores,

La adopción de dicha medida tiene su apoyo legal en el artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

En el presente caso, los motivos fundamentales para la suspensión temporal de los contratos de trabajo son las causas anteriormente expuestas y, muy especialmente, la falta de trabajo por ausencia de demanda de nuestro producto antes las circunstancias adversas dadas, razones estas que han obligado a la empresa, a organizar sus recursos por exigencias tan especiales por las que atraviesa el País y dicho sea de paso, el mercado natural de nuestro producto, y en la forma más adecuada, conforme y ajustada a Derecho que proceda, garantizando la viabilidad futura de la empresa.

Por todo ello, la empresa propone a sus trabajadores expediente de Regulación de Empleo (ERTE) de Suspensión, por un total de 90 días naturales de suspensión para de los trabajadores que componen la totalidad de los trabajadores de la empresa.

 Palma de Mallorca a xxx de marzo de 2020