

ASETRA INFORMA (44-2020; 23-03-2020)

- **Coronavirus: aspectos prácticos de la tramitación de los ERTES.**

CORONAVIRUS: ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA TRAMITACIÓN DE LOS ERTES

Desde Asetra queremos dar apoyo a las empresas asociadas que deseen acogerse a esta medida, **Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTES), ante la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19**, facilitando toda la información que obra en nuestra poder, al objeto de facilitarles la tramitación de los expedientes ante la **autoridad laboral, pero sin realizar el trámite, labor esta que deberán delegar en las asesorías que les atienden los asuntos laborales.**

En todo caso la asesora jurídica de Asetra, Piedad Arribas, está a su disposición para cuantas consultas sobre esta materia consideren oportuno hacer. Recordamos sus datos de contacto, teléfono 603 377 105, correo electrónico piedad@asetrasegovia.es, y también piedad.asetrasegovia@gmail.com.

Hemos considerado conveniente recoger, por un lado, cuáles son los **aspectos fundamentales de la tramitación de los distintos expedientes de regulación de empleo**; y, por otro, **destacar las principales novedades contempladas en el [Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19](#)**, publicado en el BOE de 18 de marzo de 2020.

Los **expedientes de regulación temporal de empleo**, que pueden ser tanto de **suspensión de contratos**, como de **reducción de jornada**, pueden ser solicitados telemáticamente. A este respecto, conviene tener presente que la **autoridad laboral competente** para la tramitación de los procedimientos es:

La **autonómica**, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma (acceso en este [enlace](#) a la tramitación telemática de la Junta de Castilla y León).

La **estatal**, cuando el procedimiento afecte a **centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas**, salvo que el 85%, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la autoridad laboral de dicha Comunidad Autónoma.

TRAMITACIÓN DE UN ERTE POR FUERZA MAYOR COVID-19

Iniciación



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 los representantes legales de los trabajadores**. Dicho FORMULARIO, que ha de presentarse vía registro electrónico se obtiene en este [enlace](#) de la Junta de Castilla y León.

Además del Formulario de solicitud, se deberá **adjuntar con carácter obligatorio**:

- Si se actúa por medio de representantes (gestoría, asociación, abogado, etc.), se anejará documento de representación.
- **Memoria o informe justificativo de la causa alegada.**

En aquellos casos que los centros de trabajo pertenezcan a un **sector incluido en el anexo del Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis humanitaria ocasionada por el COVID-19**, bastará con la presentación de cualquier documento que acredite dicha circunstancia.

- Copia de la comunicación a la **representación** de las personas trabajadoras, o en caso de no existir, **a las personas trabajadoras**.
- Una **relación nominal** de las personas trabajadoras afectadas en la que figure el número del DNI, el número de afiliación a la Seguridad Social de cada trabajador, fecha de alta, categoría etc.

Tramitación

- Se ha de tramitar independientemente del número de trabajadores afectados, y **no requiere período de consultas con la representación legal de los trabajadores**.
- La autoridad laboral competente recabará, con carácter potestativo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, **dictando resolución en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud**.

Resolución

La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, **a constatar la existencia 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**. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Medidas excepcionales en relación con los ERTES por causa de fuerza mayor previstas en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo



Se establece en el artículo 22, que serán consideradas **fuerza mayor**, las situaciones que tengan causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas 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.

Para los **expedientes iniciados a partir del día 18 de marzo de 2020**, en el **procedimiento habitual de ERTE por fuerza mayor**, que deberá seguirse independientemente del número de trabajadores que resulten afectados, se aplicarán las **siguientes especialidades**:

- a) La **solicitud de la empresa**, que se acompañará con un informe a la autoridad laboral competente relativo a la vinculación de la pérdida de la actividad como consecuencia del COVID-19, así como de la documentación acreditativa que corresponda.
- b) 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.
- c) La **autoridad laboral** que, como siempre, deberá dictar su resolución en el plazo de cinco días desde la solicitud, tendrá libertad para solicitar o no el correspondiente informe a la Inspección de Trabajo.
- d) La **resolución de la autoridad laboral** surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

Independientemente del momento de inicio del correspondiente expediente, con anterioridad o posterioridad al día 18 de marzo de 2020, la **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) exonerará a las empresas que a 29 de febrero de 2020 tuvieran menos de cincuenta trabajadores** en situación de alta en Seguridad Social, **del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta**, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizados en base a dicha causa de fuerza mayor. Si la empresa tuviera a 29 de febrero de 2020 dadas de alta a **más de cincuenta personas**, la exoneración de la obligación de cotizar será del **75% de la aportación empresarial**.

La exoneración se aplicará **a petición del empresario**, quien tendrá que comunicar a la TGSS la identificación de los trabajadores y el periodo de suspensión o de reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el SEPE procede al reconocimiento de la prestación por desempleo de ese periodo. La citada exoneración no tendrá efectos negativos para los trabajadores, pues se considerará a todos los efectos como efectivamente cotizado.

TRAMITACIÓN DE UN ERTE POR CAUSAS OBJETIVAS



Iniciación

El procedimiento, **que podrá basarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** según dispone el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del período de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la documentación contemplada en el artículo 18 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Asimismo, deberá requerir de los representantes la emisión de un informe en relación con las medidas proyectadas.

El empresario habrá de remitir a la autoridad laboral tanto la comunicación realizada a la representación legal de los trabajadores, como la citada documentación. Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad.

Período de consultas

El período de consultas tendrá una duración no superior a 15 días (**reducido a 7 durante el estado de alarma**). Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones (que suponemos serán telemáticas), separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres. No obstante, el período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

Resolución

No se precisa autorización de la autoridad laboral. A la finalización del período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo.

Tras la comunicación de la decisión empresarial, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

Medidas excepcionales en relación con los ERTES por causas objetivas previstas en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo

Para los supuestos en los que la empresa no esté en una situación considerada de fuerza mayor, si existen **causas económicas, organizativas, productivas y técnicas relacionadas con el COVID-19**, puede acometer suspensiones de contratos o reducciones temporales de jornada conforme al procedimiento que existe en la normativa actual, con las **siguientes peculiaridades**, que resultarán de aplicación exclusivamente para los **procedimientos iniciados a partir del día del 18 de marzo de 2020**.



- a) Si **no hay representantes legales de los trabajadores**, la comisión representativa para negociar el período 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 formada por una persona por cada uno de los citados sindicatos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. **De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por tres trabajadores de la empresa**, elegidos conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La comisión deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.
- c) La duración del periodo de consultas no debe exceder de siete días.
- d) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene el plazo de siete días para emitir informe, en caso de que autoridad laboral se lo requiera.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE DESEMPLEO PARA AMBOS TIPOS DE ERTES

Con independencia de si el correspondiente ERTE se ha iniciado **antes o después de la entrada en vigor de la nueva norma**, se establecen las siguientes medidas:

- Se reconoce el **derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras, aunque carezcan del periodo de ocupación cotizada** mínimo para ello.
- **No se va a computar el tiempo** en el que se perciba la prestación por este motivo a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.
- Será de aplicación tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial los trabajadores tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo, como si careciesen del periodo mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- Podrán acogerse a estas medidas las personas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- **La prestación por desempleo se extenderá hasta la finalización de la suspensión del contrato o de reducción temporal de la jornada** y la base reguladora para el cálculo de la misma será la resultante de computar el promedio de las bases de los 180 últimos días cotizados o, en su defecto, del periodo de tiempo inferior inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajado al amparo de la relación laboral afectada por la suspensión y/o reducción.
- Las prestaciones por desempleo percibidas por los **trabajadores fijos discontinuos y por aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos** que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19, podrán volver a percibirse con un límite máximo de noventa días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.
- La presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente en este periodo de crisis no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente.



Finalmente, hay que tener en cuenta, que la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo establece y para salvaguarda del empleo, **que las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

