



#ESTEVIROSLPARAMOSUNIDOS

COVID-19

## MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL

# NOVEDADES TRAMITACIÓN EXPEDIENTES REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (1)

Norma que lo regula: Real Decreto 8/2020 de 17 de marzo

### 1 QUÉ ES UN ERTE

Un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) consiste en la **suspensión del contrato** del trabajador/a, o reducción de su jornada, por un tiempo determinado. Se suspende la obligación del trabajador de prestar sus servicios y la obligación de la empresa de pagarle el salario, no así la de satisfacer su cotización a la SS.

### 2 CAUSAS DEL ERTE

El procedimiento está regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, que habla de suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de las derivadas **DE FUERZA MAYOR**.

Si es por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se adaptan las causas y la documentación técnica al estado de alerta provocado por el Coronavirus, como la caída precipitada de la facturación o la demanda de la actividad.

Si no existe representación de los trabajadores para la negociación, la comisión negociadora para el periodo de consultas podrá estar compuesta por:

- Los sindicatos más representativos y representantes empresariales con legitimación para firmar el convenio colectivo de aplicación. Número de miembros: una persona por cada sindicato más representativo.
- Si no se constituye esa comisión, se formará una con los tres trabajadores de la propia empresa que resulten elegidos conforme al art. 41 del Estatuto de Trabajadores.

Se reducen los plazos: 5 días para constituir la comisión negociadora (antes eran 7); 7 días para el periodo de consultas (antes eran 15) y otros 7 días para el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (antes eran 15)

A todos los efectos, las actividades incluidas en el RD se consideran afectadas por **FUERZA MAYOR** temporal, por lo que podrían acceder a la tramitación de ERTE por esta vía y por dos supuestos:

- ⊗ Situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo, debidamente acreditadas
- ⊗ Falta de suministros que impida continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, siempre que la causa esté en las medidas excepcionales decretadas por el Gobierno en la declaración de Estado de Alarma.

### CÓMO SE APRUEBA

La empresa inicia el proceso con la comunicación a la autoridad laboral competente y se abre un **PERIODO DE CONSULTAS CON LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES** de duración no superior a los 7 días.



Antes de dirigirse a la autoridad laboral, la empresa **DEBE COMUNICAR A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES, DE MANERA FEHACIENTE, SU INTENCIÓN DE INICIAR UN ERTE**. Con esta comunicación, debe constituirse una comisión representativa para la negociación en el plazo de 5 días.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al que debe atribuirse carácter potestativo para la autoridad laboral, se evacuará **EN EL PLAZO IMPROPRORROGABLE DE 7 DÍAS**.



### CÓMO SE APRUEBA

No hay periodo de consultas. Sólo se requiere la comunicación.

El ERTE se inicia con la solicitud de la empresa a la autoridad laboral y debe comunicarlo también a los trabajadores y a su representación, y en **5 días ésta dictará resolución** que comunicará empresa y representantes.

