

TÍTULO

GUÍA PRÁCTICA TRAS LA ENTRADA EN VIGOR 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. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

RESUMEN

Esta **Guía facilita la consulta, en un único documento, de las modificaciones más relevantes y pasos a seguir en la tramitación de los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo**, con motivo de la entrada en vigor 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.

CONTENIDO

A continuación, se resumen los principales aspectos que contiene la Guía, que se divide en dos partes:

1. En relación con las medidas excepcionales para los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor se incluye:

- La definición del concepto de fuerza mayor,
- Las especialidades del procedimiento,
- Las Instrucciones de la Dirección General de Trabajo, para los ERTES de su competencia, que sólo podrán presentarse de forma telemática en los lugares que se relacionan a continuación:

- La Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la que se puede acceder a través de su página web o desde el enlace:

[https://expinterweb.empleo.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?procedimientoSel=7&proc=](https://expinterweb.empleo.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?procedimientoSel=7&proc=2)

2

CONTENIDO

- Registro Electrónico General de la Administración General **del Estado:**

<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

2. En relación con la tramitación de los ERTE por causas organizativas, técnicas o de producción:

La iniciativa es del empresario, cualquiera que sea el número de trabajadores, y debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Respecto al procedimiento, se inicia con una comunicación por escrito dirigida por el empresario a la representación legal de los trabajadores abriendo el periodo de consultas, con las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes, tras la aprobación del Real Decreto-ley 8/2020:

- En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de éstas para la negociación del periodo 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 conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el art. 41.4 ET.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

- Simultáneamente a la entrega de la comunicación de apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores, la empresa deberá hacer llegar a la autoridad laboral una copia de la misma, junto con la memoria explicativa de las causas, la solicitud del informe a los representantes de los trabajadores y la documentación que acrediten las causas alegadas.
- La autoridad laboral competente deberá trasladar esta comunicación empresarial al Servicio Público de Empleo que se haga cargo de las prestaciones por desempleo, estableciéndose el plazo de 7 días para la solicitud potestativa del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por parte de la autoridad laboral.

CONTENIDO

- A la finalización del periodo de consultas, la empresa deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si no hubiese sido posible llegar a un acuerdo, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral en el plazo máximo de 7 días desde la última reunión del periodo de consultas cuál es su decisión sobre las medidas de suspensivas o de reducción.
- Tras dicha comunicación, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión o reducción.

Madrid, a 20 de marzo de 2020



EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

GUÍA PRÁCTICA TRAS LA ENTRADA EN VIGOR 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. MEDIDAS EXCEPCIONALES EN RELACIÓN CON LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSA DE FUERZA MAYOR.

A) Concepto de fuerza mayor

Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del art. 47 ET, las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que: *“tengan su causa directa en pérdidas de actividad 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”*.

B) Especialidades del procedimiento

El procedimiento se iniciará mediante **solicitud de la empresa**, que se acompañará de un **informe** relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente **documentación** acreditativa.

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.

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días.

La **resolución de la autoridad laboral** se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, 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

La resolución surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

C) Instrucciones de la Dirección General de Trabajo

- **Los ERTES**, competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social (que afecten a trabajadores sitos en centros de trabajo de más de una Comunidad Autónoma) **sólo podrán presentarse de forma telemática en los lugares que se relacionan a continuación:**

- La Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la que se puede acceder a través de su página web o desde el enlace:

<https://expinterweb.empleo.gob.es/ley11/inicio/showTramites.action?procedimientoSel=7&proc=2>

- Registro Electrónico General de la Administración General del Estado:

<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

- Además del Formulario se deberá adjuntar, la siguiente **documentación:**

- Documento en el que se indique el periodo de duración del ERTE (desde.... hasta.....) y la actividad de la empresa conforme a la relación que figura al final de este documento.
- Memoria o informe justificativo de la causa alegada.
- En aquellos casos que los centros de trabajo pertenezcan a un sector incluido en el anexo de 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 todas las personas trabajadoras afectadas desglosada por provincia y comunidad autónoma, en la que figure el número del DNI y el número de afiliación a la Seguridad Social de cada trabajador.

- **Relación de actividades**

1 - Museos.

2 - Archivos.

3 - Bibliotecas.

4 - Monumentos.

5 - Espectáculos públicos.

6 - Esparcimiento y diversión:

7 - Café-espectáculo.

8 - Circos.

9 - Locales de exhibiciones.

10 - Salas de fiestas.

11 - Restaurante-espectáculo.

12 - Otros locales o instalaciones asimilables a los mencionados.

13 - Culturales y artísticos: Auditorios, Cines, Plazas, recintos e instalaciones taurinas

14 - Otros recintos e instalaciones: Pabellones de Congresos, Salas de conciertos, Salas de conferencias, Salas de exposiciones, Salas multiuso, Teatros.

15 - Deportivos: Locales o recintos cerrados, Campos de fútbol, rugby, béisbol y asimilable, Campos de baloncesto, balonmano, balonvolea y asimilable, Campos de tiro al plato, de pichón y asimilables, Galerías de tiro, Pistas de tenis y asimilables, Pistas de patinaje, hockey sobre hielo, sobre patines y asimilables, Piscinas, Locales de boxeo, lucha, judo y asimilable, Circuitos permanentes de motocicletas, automóviles y asimilables, Velódromos, Hipódromos, canódromos y asimilables, Frontones, trinquetes, pistas de squash y asimilables, Polideportivos, Bolas y asimilables, Salones de billar y asimilables, Gimnasios, Pistas de atletismo, Estadios, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

16 - Espacios abiertos y vías públicas: Recorridos de carreras pedestres, Recorridos de pruebas ciclistas, motociclistas, automovilísticas y asimilables, Recorridos de motocross, trial y asimilables, Pruebas y exhibiciones náuticas, Pruebas y exhibiciones aeronáuticas, Otros locales, instalaciones o actividades asimilables a los mencionados.

17 - Actividades recreativas de baile: Discotecas y salas de baile, Salas de juventud.

18 - Actividades recreativas Deportivo-recreativas: Locales o recintos, sin espectadores, destinados a la práctica deportivo-recreativa de uso público, en cualquiera de sus modalidades.

19 - Juegos y apuestas: Casinos, Establecimientos de juegos colectivos de dinero y de azar, Salones de juego, Salones recreativos, Rifas y tómbolas, Otros locales e instalaciones asimilables a los de actividad recreativa de Juegos y apuestas conforme a lo que establezca la normativa sectorial en materia de juego, Locales específicos de apuestas.

20 - Culturales y de ocio: Parques de atracciones, ferias y asimilables, Parques acuáticos, Casetas de feria, Casetas de feria, Casetas de feria, Parques zoológicos, Parques recreativos infantiles.

21- Recintos abiertos y vías públicas: Verbenas, desfiles y fiestas populares o manifestaciones folclóricas.

22 - De ocio y diversión - Bares especiales: Bares de copas sin actuaciones musicales en directo, Bares de copas con actuaciones musicales en directo.

23 - De ocio y diversión - De hostelería y restauración: Tabernas y bodegas, Cafeterías, bares, café-bares y asimilables, Chocolaterías, heladerías, salones de té, croissanteries y asimilables, Restaurantes, autoservicios de restauración y asimilables, Bares-restaurante, Bares y restaurantes de hoteles, excepto para dar servicio a sus huéspedes, Salones de banquetes, Terrazas.

2. ERTE POR CAUSAS ORGANIZATIVAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN:

A) Cómo se inicia:

La iniciativa es del empresario, cualquiera que sea el número de trabajadores, y debe estar fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A modo de ejemplo en la actual situación podremos instar un expediente de regulación de empleo temporal:

- Cuando la **afectación por el CORONAVIRUS** en empresas proveedoras provoque una escasez o falta de aprovisionamiento de recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial.
- Cuando, como consecuencia de la **disminución de la actividad** por parte de las empresas clientes, se produzca un descenso de la demanda que imposibilite la prestación de los servicios que constituyen su objeto social.

B) Procedimiento:

El procedimiento se inicia con **una comunicación por escrito dirigida por el empresario a la representación legal de los trabajadores abriendo el periodo de consultas**. En dicha comunicación el empresario deberá hacer constar los siguientes extremos:

1. Las causas de las suspensiones o reducciones de jornada.
2. El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por la medida.
3. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente por la empresa en el último año de actividad.
4. Concreción de las medidas de suspensión o reducción.
5. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los afectados.

C) Especialidades:

- En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de éstas para la negociación del periodo 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 conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el art. 41.4 ET.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores o la comisión representativa no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

El periodo de consultas tiene por objeto alcanzar un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión o reducción.

- Simultáneamente a la entrega de la comunicación de apertura del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores, **la empresa deberá hacer llegar a la autoridad laboral una copia de la misma,** junto con la memoria explicativa de las causas, la solicitud del informe a los representantes de los trabajadores y la documentación que acrediten las causas alegadas.

- La autoridad laboral competente deberá trasladar esta comunicación **empresarial al Servicio Público de Empleo que se haga cargo de las prestaciones por desempleo, estableciéndose el plazo de 7 días para la solicitud potestativa del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por parte de la autoridad laboral.**

- A la finalización del periodo de consultas, la empresa deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si no hubiese sido posible llegar a un acuerdo, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral en el plazo máximo de 7 días desde la última reunión del periodo de consultas cuál es su decisión sobre las medidas de suspensivas o de reducción.

- **Tras dicha comunicación, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión o reducción.**

Madrid, 19 de marzo de 2020