

CUESTIONES IMPORTANTES A TENER EN CUENTA PARA PODER PROCEDER A REALIZAR UN ERTE

Pendientes que el gobierno anuncie la aprobación de una serie de medidas excepcionales y urgentes para la protección de la salud pública con motivo de la afectación del coronavirus, emitimos esta circular informativa con el ánimo de mantener informados / as y para dar respuesta a las dudas que genera esta situación de compleja gestión de temática laboral.

Sindicatos y Patronal han instado al Gobierno a aprobar un Real Decreto-Ley con carácter temporal y excepcional abordando una nueva regulación del ERTE, en el que, entre otros, piden la flexibilidad y facilidad en la tramitación, gestión y presentación de los expedientes de regulación.

En estos momentos, las empresas que se vean afectadas y en la necesidad de reorganizar plantillas y / o adoptar medidas preventivas de carácter colectivo y de fuerza mayor, deben acogerse a la normativa actual de los ERE a la espera de la aprobación del Real Decreto-Ley.

El ERE / ERTE hoy es la herramienta que nos permitirá superar esta situación de excepcionalidad. El expediente de regulación consiste en un procedimiento administrativo por el que la empresa puede solicitar la reducción, extinción y / o suspensión de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de fuerza mayor.

Seguidamente, detallamos qué debe contemplar la ERTE por causas de fuerza mayor y el ERE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

I.- ERTE para causas de fuerza mayor

El procedimiento de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor se establece en los vigentes artículos 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

En este contexto, se solicitará a la autoridad laboral que constate la circunstancia de fuerza mayor que origina la de pérdida de actividad, ya sea:

- Derivada de medidas sanitarias o gubernativas, incluida la declaración de estado de alarma por el RD 463/2020 de 14 de marzo, que impliquen la cancelación o suspensión de actividades y cierre temporales de los centros de trabajo.

- Las causas por situaciones extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o por tema de prevención de la salud laboral y que implique el tomar medidas de aislamiento preventivo por causa acreditada.
- Para faltas de suministro que impidan que se lleve a cabo la actividad, por ejemplo, la medida tomada ayer de cierre de fronteras, o bien porque la empresa suministradora ha cerrado por orden, o para que los suministros vienen de un lugar que ha sido confinado, etc.

Procedimiento:

1. Solicitud por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente, la acreditación de encontrarse afectado por fuerza mayor.
2. Simultáneamente a la presentación del expediente, se comunicará a los representantes de los trabajadores la tramitación del procedimiento.
3. Trámite de audiencia de 1 día a los representantes de los trabajadores, para alegar y aportar pruebas en lo que sea diferente a lo aportado por la empresa
4. Resolución de la Autoridad Laboral, que se limitará a constatar la existencia o no de la fuerza mayor alegada, en un plazo máximo de resolución de 5 días a contar desde la entrada de la solicitud.
5. Decisión empresarial: a partir de la resolución de la Autoridad Laboral, la empresa procederá a llevar a cabo su propósito de suspensión / extinción.
6. Comunicación, una vez tomada la decisión, que será informada a los trabajadores y a la Autoridad Laboral.

A destacar:

Como se aprecia, hablamos de un procedimiento con mayor celeridad y agilidad, pero especialmente restrictivo al criterio de la Administración Laboral en considerar que se puede entender por causa de fuerza mayor y que no.

Durante el tiempo que dure la medida aplicada por el ERTE, la empresa no tiene que pagar cotizaciones de los trabajadores, y no hay obligación de pagar los salarios, sino que el SOC / SEPE, será el responsable de la prestación de la persona trabajadora de acuerdo con los importes y límites previstos en la normativa vigente.

II .- E.R.O / E.R.T.O Causas Económicas, Técnicas, productivas o de Organización

De acuerdo con la normativa Vigente a día 14 de marzo de 2020, un Expediente de Regulación de empleo (temporal o no), por causas económicas, técnicas, productivas o de organización, dependiendo del número de Trabajadores Afectados, requerirá:

- a. Acreditar una situación las cosas objetivas que promueven la decisión, tales como económica negativa o Cambios en la demanda de productos y / o servicios que la empresa ofrece.
- b. Demostrar como estas Situaciones inciden los Contratos de trabajo que se Quieren extinguir y / o suspender.
- c. Probar que las Medidas adoptadas son las contra salpicaduras.

Procedimiento:

Primero .- Comisión Negociadora:

Previo al inicio del período de consultas, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores o a sus legales representantes en caso de existir RPT, su voluntad de iniciar un expediente de regulación de empleo (permanente o temporal).

A partir de este momento se inicia el plazo para la composición de la Comisión Negociadora que estará formada como máximo por un número de 13 representantes para cada parte, y que será única para todos los centros de trabajo afectados.

El plazo máximo para la composición de la comisión es de 7 días en caso de existir RPT y de 15 para aquellas empresas o centros que no cuentan con representación.

Segundo .- Fase Apertura:

I.- Comunicación de apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores (RLT) con el contenido y la documentación:

- a) Copia del escrito dirigido a la RLT comunicando la voluntad de iniciar un procedimiento de despido / suspensión colectivo.

- b) Memoria y documentación justificativa suficiente para acreditar las causas que motivan el procedimiento. El SOC / SEPE exige que la memoria especifique el calendario de afectación por cada persona trabajadora, aunque a posteriori se modifique
- c) Documentación económica: CCAA del último ejercicio, así como las cuentas provisionales del periodo en curso. En el supuesto de situaciones adversas futuras, una previsión de la evolución económica de la compañía.
- d) En caso de ser las causas de origen, productivo, organizativo y / o técnico, deberá adjuntarse un informe técnico que acredite la concurrencia de las mismas
- e) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, así como el número habituales de empleados de la compañía en el periodo de un año. En el caso de afectar a más de un centro de trabajo, desglosado por cada centro, provincia y comunidad autónoma.
- f) Escrito de solicitud del Informe de los representantes de los trabajadores a que se hace referencia al Art. 64.5 a y b del E.T.

Segundo .- Comunicación simultánea de apertura del expediente de regulación de empleo a la Autoridad Laboral quien lo trasladará al SEPE y la Inspección de Trabajo.

- a) Presentación de la comunicación mediante los impresos oficiales
- b) Aportación de la misma documentación dirigida a la RPT en el momento del inicio del periodo de consultas.

Tercero .- Período de Consultas:

Intervalo de tiempo destinado a la negociación y búsqueda de un acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores designados al efecto, sobre las medidas de suspensión / extinción de los trabajadores afectados.

Su duración no será superior a 30 días naturales, o 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, pudiendo concluir en el momento que se llegue a un acuerdo, o se constate la imposibilidad de alcanzar el mismo.

La empresa y los representantes de los trabajadores deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

A la finalización del período la empresa deberá comunicar a la Autoridad Laboral el resultado del mismo.

Cuarto .- Decisión Empresarial:

Una vez finalizado el periodo de consultas, la empresa comunicará su decisión de llevar a cabo las medidas de suspensión / extinción propuestas en la RPT y a la Autoridad Laboral.

Posteriormente, la empresa procederá a comunicar individualmente a cada uno de los trabajadores afectados la decisión adoptada, y las medidas aplicadas de extinción/suspensión.

A destacar

Durante el tiempo que dure la medida aplicada por el ERTE, la empresa debe seguir cotizando por la cuota patronal, pero no hay obligación de pagar los salarios, sino que el SOC / SEPE, será el responsable de la prestación del trabajador de acuerdo con los importes y límites previstos en la normativa vigente.

Desde el equipo de CINC, nos ponemos a disposición de todos nuestros clientes para ayudarles y asesorarles en la toma de decisiones ante esta situación.