

QÜESTIONS IMPORTANTS A TENIR EN COMPTE PER PODER PROCEDIR A FER UN EROTO

Pendants que el govern anunciï l'aprovació d'una sèrie de mesures excepcionals i urgents per a la protecció de la salut pública en motiu de l'afectació del coronavirus, emetem aquesta circular informativa amb l'ànim de mantenir-vos informats/des i per tal de donar resposta als dubtes que genera aquesta situació de complexa gestió de temàtica laboral.

Sindicats i Patronal han instat el Govern a aprovar un Reial Decret-Llei amb caràcter temporal i excepcional abordant una nova regulació de l'ERTO, en el qual, entre d'altres, demanen la flexibilitat i facilitat en la tramitació, gestió i presentació dels expedients de regulació.

En aquests moments, les empreses que es vegin afectades i en la necessitat de reorganitzar plantilles i/o adoptar mesures preventives de caràcter col·lectiu i de força major, s'han d'acollir a la normativa actual dels ERO a l'espera de l'aprovació del Reial Decret-Llei.

L'ERO/ERTO avui és l'eina que ens permetrà superar aquesta situació d'excepcionalitat. L'expedient de regulació consisteix en un procediment administratiu pel qual l'empresa pot sol·licitar la reducció, extinció i /o suspensió dels contractes de treball per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de força major.

Seguidament, detallem què ha de contemplar l'ERTO per causes de força major i l'ERO per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

1.- EROTO per a causes de força major

El procediment d'acomiadament col·lectiu, suspensió de contractes i reducció de jornada per causa de força major s'estableix en els vigents articles 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors.

En aquest context, se sol·licitarà a l'autoritat laboral que constati la circumstància de força major que origina la de pèrdua d'activitat, sigui:

- Derivada de mesures sanitàries o governatives, inclosa la declaració d'estat d'alarma pel RD 463/2020 de 14 de març, que impliquin la cancel·lació o suspensió d'activitats i tancament temporals dels centres de treball.

- Les causes per situacions extraordinàries provocades pel contagi de la plantilla o per tema de prevenció de la salut laboral i que impliqui el prendre mesures d'aïllament preventiu per causa acreditada.
- Per faltes de subministrament que impedeixin es porti a terme l'activitat, per exemple, la mesura presa ahir de tancament de fronteres, o bé perquè l'empresa subministradora ha tancat per ordre, o perquè els subministraments venen d'un lloc que ha estat confinat, etc .

Procediment:

1. Sol·licitud per part de l'empresa a l'Autoritat Laboral competent, l'acreditació de trobar-se afectat per força major.
2. Simultàniament a la presentació de l'expedient, s'ha de comunicar als representants dels treballadors la tramitació del procediment.
3. Tràmit d'audiència d'l dia als representants dels treballadors, per al·legar i aportar proves en allò que sigui diferent a l'aportat per l'empresa
4. Resolució de l'Autoritat Laboral, que es limitarà a constatar l'existència o no de la força major al·legada, en un termini màxim de resolució de 5 dies a comptar des de l'entrada de la sol·licitud.
5. Decisió empresarial: a partir de la resolució de l'Autoritat Laboral, l'empresa procedirà a dur a terme el seu propòsit de suspensió/extinció.
6. Comunicació, un cop presa la decisió, que serà informada als treballadors i a l'Autoritat Laboral.

A destacar:

Com s'aprecia, parlem d'un procediment amb major celeritat i agilitat, però especialment restrictiu al criteri de l'Administració Laboral en considerar què es pot entendre per causa de força major i què no.

Durant el temps que duri la mesura aplicada per l'ERTO, l'empresa no ha de pagar cotitzacions dels treballadors, i no hi ha obligació de pagar els salaris, sinó que el SOC/SEPE, serà el responsable de la prestació de la persona treballadora d'acord amb els imports i límits que preveu la normativa vigent.

II .- E.R.O / E.R.T.O Causes Econòmiques, Tècniques, Productives o d'Organització

D'acord amb la normativa vigent a dia 14 de març de 2020, un expedient de regulació d'ocupació (temporal o no), per causes econòmiques, tècniques, productives o d'organització, depenent del número de treballadors afectats, requerirà:

- a. Acreditar una situació les causes objectives que promouen la decisió, tals com econòmica negativa o canvis en la demanda de productes i/o serveis que l'empresa ofereix.
- b. Demostrar com aquestes situacions incideixen als contractes de treball que es volen extingir i/o suspendre.
- c. Provar que les mesures adoptades són les adequades.

Procediment:

Primer .- Comissió Negociadora:

Previ a l'inici del període de consultes, la direcció de l'empresa ha de comunicar als treballadors o als seus legals representants en cas d'existir RLT, la seva voluntat d'iniciar un expedient de regulació d'ocupació (permanent o temporal).

A partir d'aquest moment s'inicia el termini per a la composició de la Comissió Negociadora que estarà formada com a màxim per un número de 13 representants per a cada part, i que serà única per a tots els centres de treball afectats.

El termini màxim per a la composició de la comissió és de 7 dies en cas d'existir RLT i de 15 per aquelles empreses o centres que no compten amb representació.

Segon .- Fase Apertura:

I.- Comunicació d'obertura del període de consultes dirigida per l'empresari als representants legals dels treballadors (RLT) amb el contingut i la documentació següent:

- a) Còpia de l'escrit dirigit a la RLT comunicant la voluntat d'iniciar un procediment d'acomiadament/suspensió col·lectiu

- b) Memòria i documentació justificativa suficient per acreditar les causes que motiven el procediment. El SOC/SEPE exigeix que la memòria especifiqui el calendari d'afectació per cada persona treballadora, tot i que a posteriori es modifiqui
- c) Documentació econòmica: CCAA del darrer exercicis, així com els comptes provisionals del període en curs. En el supòsit de situacions adverses futures, una previsió de l'evolució econòmica de la companyia.
- d) En cas de ser les causes d'origen, productiu, organitzatiu i/o tècnic, caldrà adjuntar un informe tècnic que acrediti la concurrència de les mateixes
- e) Número i classificació professional dels treballadors afectats, així com el número habituals d'empleats de la companyia en el període d'un any. En el cas d'afectar a més d'un centre de treball, desglossat per cada centre, província i comunitat autònoma.
- f) Escrit de sol·licitud de l'Informe dels representants dels treballadors al que es fa referència a l'Art. 64.5 a i b de l'E.T.

Segon .- Comunicació simultània d'obertura de l'expedient de regulació d'ocupació a l'Autoritat Laboral qui ho traslladarà al SEPE i a la Inspecció de Treball.

- a) Presentació de la comunicació mitjançant els impresos oficials
- b) Aportació de la mateixa documentació dirigida a la RLT en el moment de l'inici del període de consultes.

Tercer .- Període de Consultes:

Període de temps destinat a la negociació i recerca d'un acord entre empresa i els representants dels treballadors designats a l'efecte, sobre les mesures de suspensió/extinció dels treballadors afectats.

La seva durada no serà superior a 30 dies naturals, o 15 en el cas d'empreses de menys de 50 treballadors, podent concloure en el moment que s'arribi a un acord, o es constati la impossibilitat d'assolir el mateix.

L'empresa i els representants dels treballadors hauran de negociar de bona fe amb vistes a la consecució d'un acord.

A la finalització del període l'empresa haurà de comunicar a l'Autoritat Laboral el resultat del mateix.

Quart .- Decisió Empresarial:

Un cop finalitzat el període de consultes, l'empresa comunicarà la seva decisió de dur a terme les mesures de suspensió/extinció proposades a la RLT i a l'Autoritat Laboral.

Posteriorment, l'empresa procedirà a comunicar individualment a cada un dels treballadors afectats la decisió adoptada, i les mesures aplicades d'extinció/suspensió.

A destacar:

Durant el temps que duri la mesura aplicada per l'ERTO, l'empresa ha de seguir cotitzant per la quota patronal, però no hi ha obligació de pagar els salaris, sinó que el SOC/SEPE, serà el responsable de la prestació de la persona treballadora d'acord amb els imports i límits que preveu la normativa vigent.

Des de l'equip de CINC, ens posem a la disposició de tots els nostres clients per a ajudar-los i assessorar-los en la presa de decisions davant d'aquesta situació.