ASUNTO: Guía practica tramitación Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)

Estimado Asociado:

El Consejo Canario de Relaciones Laborales ha elaborado una guía práctica con los pasos a seguir para la tramitación de un expediente de regulación temporal de empleo, ERTE, en la que se detallan los plazos y los procedimientos, para que empresas, sindicatos y personas trabajadoras sepan como proceder y los derechos que les asisten tras la aprobación 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.

El ERTE es el procedimiento legal que debe seguir una empresa tanto para poder suspender contratos como para reducir la jornada de trabajo de forma temporal. Los motivos por los que se pueden solicitar y cómo se deben tramitar están desarrollados tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Real Decreto 1483/2012, al que ahora se suma el 463/2020 de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Las causas más habituales por la que se solicita económicas, productivas, organizativas o técnicas, pero también se incluyen las denominadas de fuerza mayor, como las sufridas ahora con la pandemia declarada del Coronavirus. Estas son las que el Real Decreto aprobado por el Ejecutivo permite alegar a las empresas afectadas por las medidas adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma.

¿Qué empresas pueden solicitar un ERTE por fuerza mayor?

En principio, todas las que obligatoriamente hayan suspendido su actividad, las que pertenecen a los sectores expresamente citados en el Real Decreto.

Además, también es aplicable a los negocios que puedan justificar que se han visto afectados por la cancelación de actividades, el cierre temporal de locales, las restricciones en el transporte de personas y mercancías o por las medidas tomadas en la propia empresa para evitar el contagio de la plantilla.

Cualquiera de estas circunstancias ha de estar debidamente acreditada. De hecho, en condiciones normales, la tramitación de un ERTE por fuerza mayor varía de los otros cuatro supuestos en los que es posible abrir un expediente precisamente en que la existencia de esas causas que impiden el desarrollo ordinario de la actividad debe ser constatada por la autoridad laboral.

Para iniciar el proceso, las empresas que lo soliciten deberán informar de su decisión a los representantes legales de los trabajadores. Si se carece de esta representación, se informará a cada empleado, algo que para agilizar todo el proceso se permite realizar a través de correo electrónico o whatsapp.

Documentación para tramitar un ERTE por fuerza mayor

Junto a esa notificación a los empleados o sus representantes, la empresa deberá presentar debidamente cumplimentado el formulario de solicitud formal.

También se debe presentar una memoria explicativa que detalle las medidas que vamos a adoptar: suspensión de los contratos o reducción la jornada. También hay que incluir calendarios. En este último caso, también hay que indicar cuál será su nuevo horario.

Esta memoria se completa con un listado de los trabajadores incluidos en su ERTE y dar su nombre y categoría profesional y explicar por qué se les ha escogido. Con esta medida se quiere evitar que haya trato discriminatorio.

Si la empresa está entre las expresamente citadas en el Real Decreto no hace falta aportar más documentación, pero si no es así, la firma debe detallar las causas concretas que motivan la petición, como falta de suministros o incremento de las bajas laborales, por ejemplo .

Además podrá incluir cualquier otra documentación que le parezca acreditativa, desde órdenes de cancelación de pedidos a informes sobre riesgos laborales vinculados al virus.

Cuándo se hace efectivo un ERTE por fuerza mayor

La resolución se dictará en el plazo de cinco días ya que únicamente se constará que se entra en los supuestos contemplados por el Real Decreto. Si no hay una confirmación en ese tiempo, el silencio administrativo se interpreta como favorable al ERTE.

Se adjunta dicha Guía práctica sobre tramitación de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE)

Asimismo, el Gobierno de Canarias ha editado una Guía de uso donde se encuentran tres comunicados con los que se gestiona la regulación de empleo:

- 3191 (SICAC) “Comunicación de inicio de expedientes de ex nción y suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada (ERE)”

- 3192 (SICAC) “Comunicación de la decisión empresarial en expedientes de extinción y suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada” y n.º

- 858 (SICAC) “Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor”.

El presente manual desarrolla los pasos a seguir por los usuarios externos de dichos servicios para la gestión del indicado procedimiento, indicándose los enlaces y los pasos a seguir a través de la sede electrónica para la tramitación de los expedientes de regulación.

Sin otro particular, recibe un cordial saludo

ASINCA