

En Madrid, a 16 de marzo de 2.020.

Circular 10/2020: Aspectos prácticos en la tramitación de los ERTES por el coronavirus.

Desde la Dirección de Relaciones Laborales de CETM nos han remitido unos prácticos consejos para la tramitación de posibles expedientes de regulación temporal de empleo (ERTES) debido a la situación del coronavirus. El propio Presidente del Gobierno anunció que, tal como le han solicitado los interlocutores sociales, se iba a flexibilizar la tramitación y los requisitos de los ERTES para agilizar su aplicación como respuesta a los tremendos efectos negativos que la propagación del coronavirus está provocando en la actividad empresarial, y ello en tanto que se pretende obviamente priorizar las medidas temporales de ajuste frente a las definitivas, que consistirían en el despido de trabajadores.

El Real Decreto-ley 463/2020, de 14 de marzo, publicado en un número especial del Boletín Oficial del Estado del mismo día 14, por el que se declara el **estado de alarma** para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, no recoge tales medidas, por lo que hemos de esperar a una nueva norma sobre la que tanto los representantes empresariales como los sindicatos mayoritarios urgen al Gobierno para su aprobación.

A la espera, por tanto, de las citadas nuevas medidas, es conveniente, por un lado, recordar cuáles son los aspectos fundamentales de la tramitación de los distintos expedientes de regulación de empleo; y, por otro, destacar las principales modificaciones solicitadas con carácter extraordinario por patronales y sindicatos respecto de los ERTES.

Los expedientes de regulación temporal de empleo, que pueden ser tanto de suspensión de contratos como de reducción de jornada, pueden ser solicitados **telemáticamente**. A este respecto, conviene tener presente que la **autoridad laboral competente** para la tramitación de los procedimientos es:

- La **autonómica**, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad en centros de trabajo ubicados en su totalidad en el territorio de una Comunidad Autónoma.
- La **estatal**, cuando el procedimiento afecte a centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades Autónomas, salvo que el 85 por 100, como mínimo, de la plantilla de la empresa radique en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma y existan trabajadores afectados en la misma, en cuyo caso la instrucción del procedimiento se realizará ante la autoridad laboral de dicha Comunidad Autónoma.

Tramitación de un ERTE por fuerza mayor:

- **Iniciación:** El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios, y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
- **Tramitación:** Se ha de tramitar independientemente del número de trabajadores afectados. La autoridad laboral competente recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y realizará o solicitará cuantas otras actuaciones o informes considere indispensables, dictando resolución en el plazo máximo de **cinco días** a contar desde la fecha de entrada de la solicitud.
- **Resolución:** La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a ésta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán **efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor**. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Tramitación de un ERTE por causas objetivas:

- **Iniciación:** El procedimiento, que podrá basarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción según dispone el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del **período de consultas** dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido especificado en el apartado siguiente y a la que deberá acompañarse, según la causa alegada, la **documentación** contemplada en el artículo 18 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. Asimismo, deberá requerir de los representantes la emisión de un informe en relación con las medidas proyectadas.

El empresario habrá de remitir a la **autoridad laboral** tanto la comunicación realizada a la representación legal de los trabajadores como la citada documentación. Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la **entidad gestora de las prestaciones por desempleo**, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad.

- **Período de consultas:** El período de consultas tendrá una duración **no superior a quince días**. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres. No obstante, el período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.



➤ **Resolución: No se precisa autorización de la autoridad laboral.** A la finalización del período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo.

Tras la comunicación de la decisión empresarial, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que **surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral**, salvo que en ella se contemple una posterior.