

Tramitación de expedientes de regulación de empleo con carácter temporal | Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

GUÍA PRÁCTICA



■ Introducción

Desde el Consejo Canario de Relaciones Laborales, conformado por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias; las organizaciones empresariales CEOE Tenerife y Confederación Canaria de Empresarios (CEE) y los sindicatos más representativos, CCOO Canarias y UGT Canarias, hemos elaborado la siguiente guía práctica sobre como se tramita un expediente de regulación temporal de empleo (erte), cuáles son 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.

Los objetivos principales de quienes hemos elaborado esta guía ante la crisis ocasionada por el COVID-19 son proporcionar una herramienta que sirva para dar garantías jurídicas a la tramitación de los expedientes de regulación temporal de empleo; el mantenimiento del empleo, así como establecer la cobertura económica que tendrán los trabajadores y trabajadoras afectadas por la suspensión temporal de los contratos.

Esta guía pretende ser un documento de trabajo con la finalidad única del mantenimiento del empleo y la supervivencia de las empresas en Canarias.

■ Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos

1. Espacio temporal y excepcional

Las medidas recogidas en los artículos 22, 23, 24 y 25 de este Real Decreto-Ley estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

2. Medidas excepcionales para erte de causa mayor

Artículo 22. Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor.

- Se aplicará por causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas 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.

• **El procedimiento aplicable será el siguiente:**



a) 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.

b) La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

c) La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud. Surtirá efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

■ COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES

Para la tramitación de los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo, será de aplicación el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, salvo en lo relativo al plazo para la emisión de resolución por parte de la autoridad laboral y al informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se regirán por lo previsto en el apartado c) del cuadro anterior.



Los ertes por causa mayor temporal serán considerados por el hecho causante, por lo tanto serán retroactivos

- Orden de 11 de marzo de 2020, por la que se adoptan medidas de intervención administrativa de protección de la salud, relativas a la suspensión o aplazamiento de actividades colectivas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.



La solicitud de ERTE por causa mayor tiene que venir acompañada de memoria justificativa de la situación relacionada con la crisis del COVID-19, relación de trabajadores/as con nombre completo, DNI y número de la Seguridad Social, así como la comunicación a los trabajadores/as

3. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción

Artículo 23. Medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

- En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la comisión representativa de los mismos para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más 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.

De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos por asamblea de trabajadores y trabajadoras de dicha empresa.

En cualquiera de los supuestos citados con anterioridad, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.

- 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 7 días.

4. Protección por desempleo

Artículo 24. Medidas extraordinarias en materia de cotización en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por fuerza mayor relacionados con el COVID-19.

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al COVID-19 definida en el artículo 22, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos, sin que resulte de aplicación lo establecido en el artículo 20 de la Ley General de la Seguridad Social.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario o empresaria, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

Artículo 25. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 22 y 23.

Percibirán la prestación contributiva por desempleo las personas trabajadoras afectadas aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

- No computarán el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias.
- La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.
- Podrán acogerse a las medidas reguladas en el apartado anterior, aquellas que tengan la condición de socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo.
- En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.



- Las medidas previstas en el apartado 1 serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.
- En el caso de las personas socias trabajadoras

de cooperativas, la acreditación de las situaciones legales de desempleo exigirá que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente de acuerdo con el procedimiento regulado en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

5. Registro del erte y documentación necesaria para la tramitación

PROCEDIMIENTOS Y TRÁMITES EN LA SEDE ELECTRÓNICA DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO DEL GOBIERNO DE CANARIAS

Comunicación de inicio de expedientes de extinción y suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada (ERE)

https://sede.gobcan.es/ece/procedimientos_servicios/tramites/3191

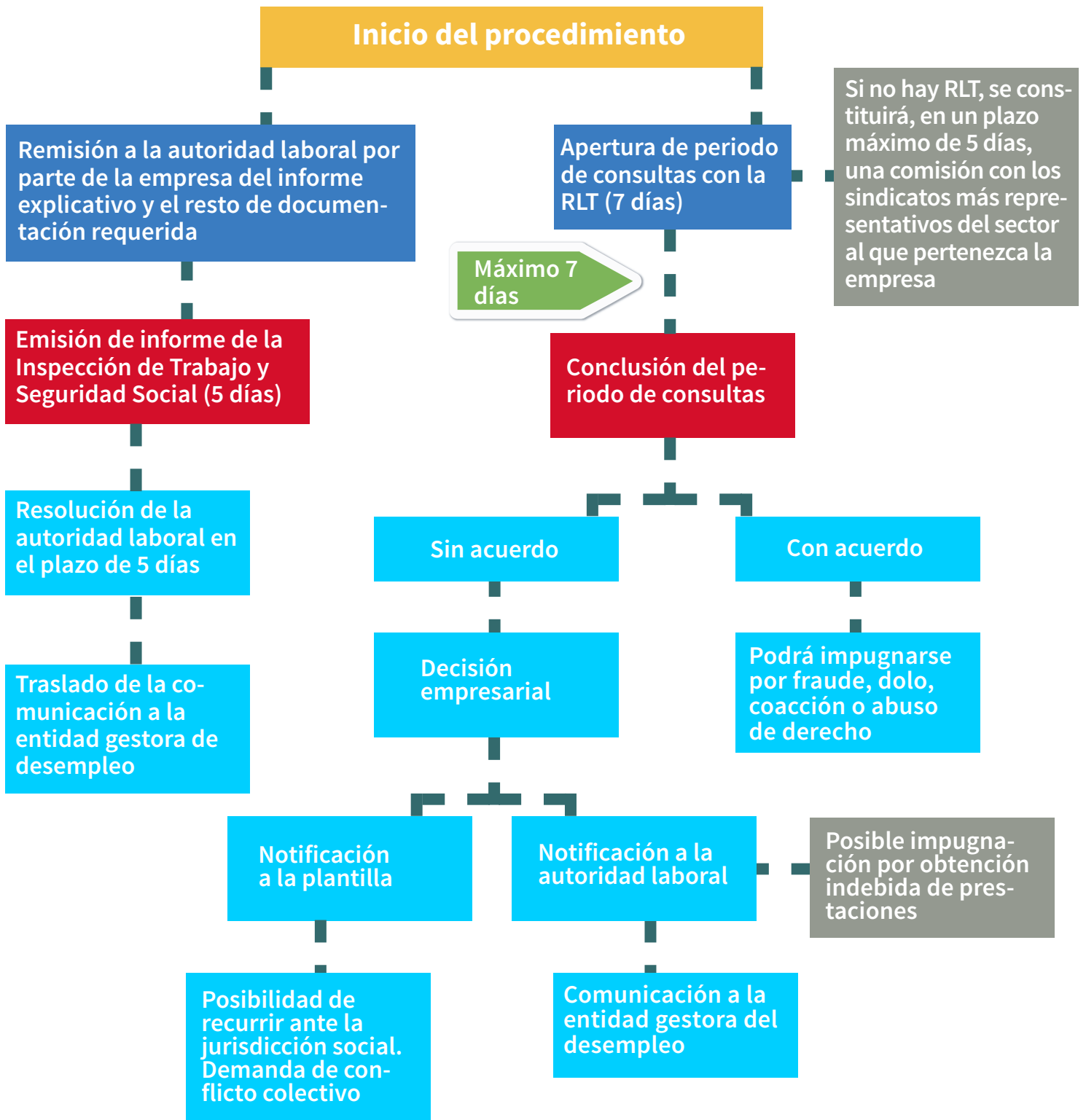
Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor (como consecuencia del COVID-19)

https://sede.gobcan.es/ece/procedimientos_servicios/tramites/858

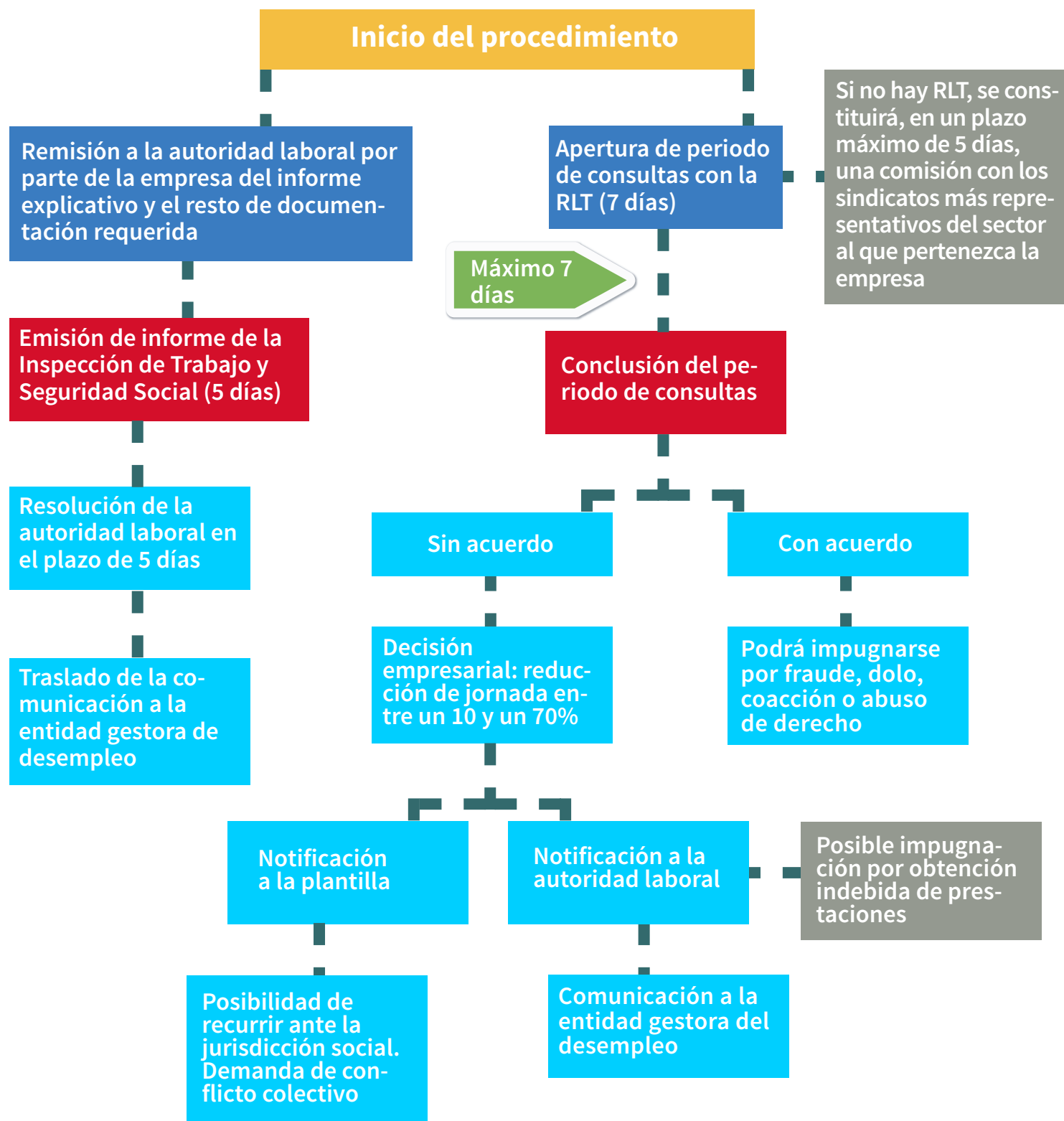


6. Diagramas de los procesos de tramitación de los erte

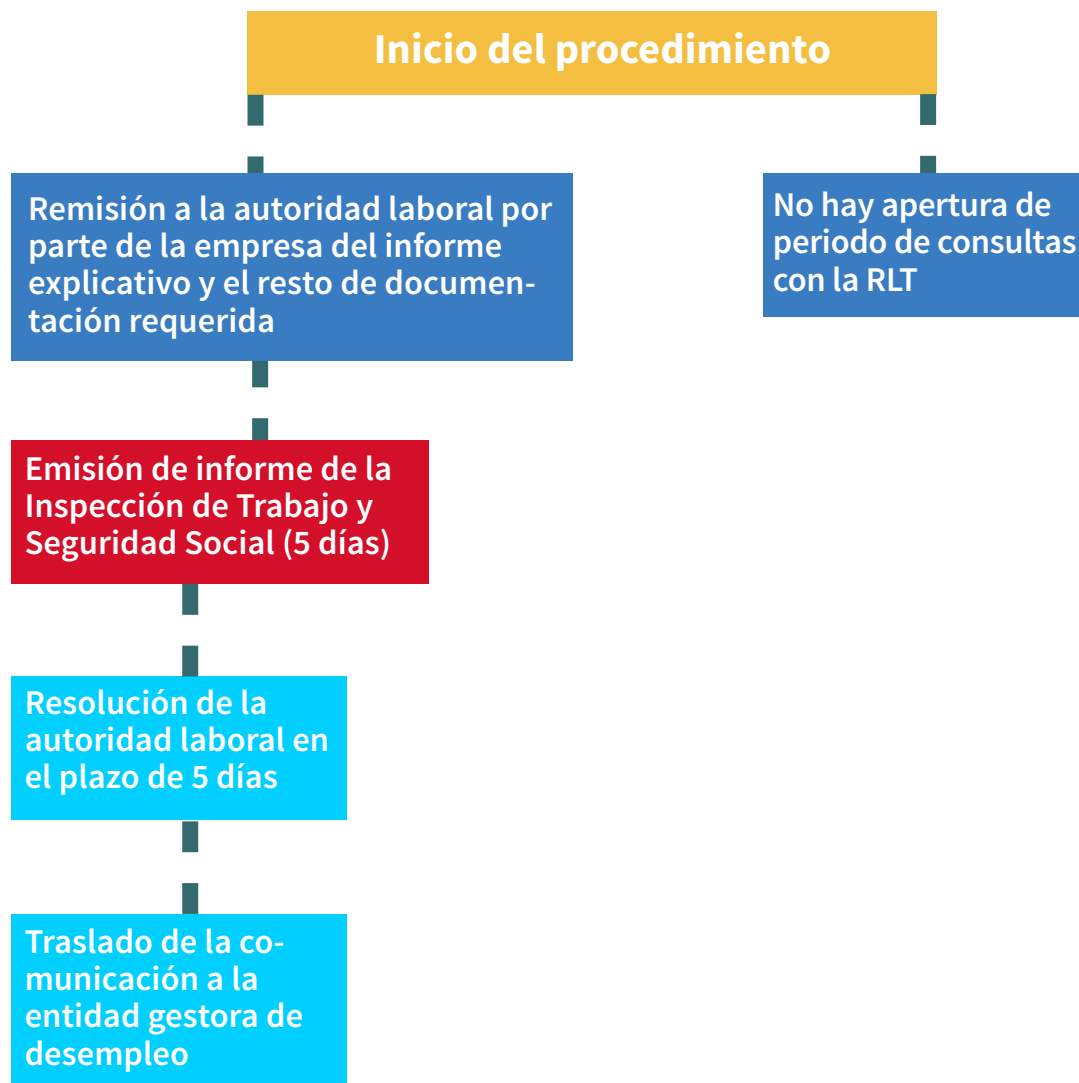
■ Procedimiento de erte presentado por reducción de jornada por necesidades de la empresa



Procedimiento de erte presentado por reducción de jornada por necesidades de la empresa: causas económicas, técnicas, organizativas o de producción



■ Procedimiento para los supuestos de erte presentados por causas de fuerza mayor en base a lo establecido en el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo



6. Contacto para asesoramiento en la tramitación de los erte



922 279 512



ceoe-tenerife@ceoe-tenerife.com



928 383 500



cce@cclpa.org



928 433 059 | 646 761 014



serviciojuridico@canarias.ccoo.es



647 873 141 | 638 170 138



jminsua@sctenerife.ugt.org
cristinapardo@canarias.ugt.org



922 477 491



secdgt@cepsv@gobiernodecanarias.org





CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS
CCOE CCEME



Canarias



Gobierno de Canarias
Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo