GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE,
SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL
DIRECCIÓ GENERAL
DE TREBALL I BENESTAR LABORAL

Av. Navarro Reverter, 2. Planta 1
46004 VALÈNCIA
Telèfon 012
Fax 961 971 212

ERTEs por Causa Económica, Técnica, Organizativa o de Producción (ETOP) comunicados a partir del desconfinamiento

A los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados entre el 13 de mayo y el 30 de junio de 2020 les será de aplicación el procedimiento abreviado del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo; manteniéndose, por tanto, el informe potestativo de la Inspección de Trabajo y se da prioridad de interlocución a los sindicatos en la configuración de la composición de la comisión negociadora en la que habrá que llevarse a cabo el trámite de consultas.

La tramitación de estos ERTES podrá iniciarse durante la vigencia de los ERTES de fuerza mayor derivada del COVID-19.

Cuanto el ERTE por causas ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE por causa de Fuerza Mayor, del artículo 22 del del Real Decreto-ley 8/2020, se retrotraerán sus efectos a la fecha de finalización de éste.

Los ERTES por causas ETOP vigentes a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley mantendrán su vigencia hasta la fecha prevista en la comunicación final de la empresa, en los términos previstos en la misma.

Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) comunicados a partir del desconfinamiento.

El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, en su artículo 23, establece las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción (ETOP) relacionadas con el COVID-19, recogiendo una serie de especialidades, respecto del procedimiento establecido en la normativa

CSV:D8KIMQBP-L2T3BRQU-A676ZT8A URL de validació:https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=D8KIMQBP-L2T3BRQU-A676ZT8A

reguladora de estos expedientes. Así, el procedimiento para tramitar un ETOP derivado del COVID-19, regulado en el Real decreto 1483/2012, establece:

1º Comunicación previa a los trabajadores

Previamente a la apertura del período de consultas, existe la obligación para el empresario de comunicar a la representación legal de los trabajadores o a todos los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa o una comisión ad hoc en los términos que determina el propio RD Ley 8/2020. Dicha comunicación debe ser efectuada de forma fehaciente e inequívoca.

2º Formación comisión negociadora

Es preceptivo para iniciar un ERTE ETOP la constitución de una comisión negociadora que será la encargada de negociar en el período de consultas las condiciones del ERTE. Dicha comisión negociadora estará formada por representantes de la empresa y:

- La representación legal de los trabajadores: en caso de que en la empresa exista dicha representación legal
- Sindicatos representativos: en el caso de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa para la negociación del período de consultas estará formada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Dicha comisión estará integrada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

- Tres trabajadores:en caso de no poder formase dicha comisión con los sindicatos, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa elegidos conforme a lo establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3º Comunicación del ERTE a la autoridad laboral

Una vez constituida la comisión negociadora del ERTE, se dará traslado a la misma, y simultáneamente a la autoridad laboral, de la siguiente documentación:

- La especificación de las causas que motivan la suspensión del contrato o la reducción de jornada.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá

CSV:D8KIMQBP-L2T3BRQU-A676ZT8A URL de validació:https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=D8KIMQBP-L2T3BRQU-A676ZT8A

estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora.

La referida comunicación empresarial deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada, así como los diferentes aspectos relativos a la medida que se propone adoptar.

4º Periodo de consultas

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.

No obstante el periodo de consultas podrá darse por finalizado antes de los 7 días, cuando las partes alcancen un acuerdo o cuando no resulte posible alcanzar acuerdo alguno, debiéndolo comunicar a la autoridad laboral. A nivel normativo se establece, para este tipo de expedientes, una regulación del período de consultas estableciéndose en 7 días y un número mínimo de dos reuniones, pero "salvo pacto en contrario", la empresa y la RLT pueden dar por finalizado y agotado el período de consultas con una única reunión.

5º Comunicación y fecha de efectos del ERTE

Tras la finalización del período de consultas el empresario ha de notificar a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre las medidas a adoptar. La comunicación individual a cada trabajador deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.

Esta decisión empresarial surte efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

Señalar que en cuanto a la documentación que es necesario aportar y los trámites de comunicación no se ha variado nada, y por tanto seguirán siendo los establecidos tanto en el artículo 47 como 41 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Real Decreto 14-83/2012 del 29 de octubre.

CSV:D8KIMQBP-L2T3BRQU-A676ZT8A URL de validació:https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=D8KIMQBP-L2T3BRQU-A676ZT8A

Actuaciones de la autoridad laboral en el ERTE por causas ETOP a partir del desconfinamiento.

La comunicación a la Autoridad Laboral deberá contemplar:

a) El calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.

b) En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

La Autoridad Laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Recibida la comunicación del empresario a la finalización del periodo de consultas a decisión de la Autoridad Laboral, se podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, remitiéndola el acuerdo alcanzado y el informe se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

En todo caso, las empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

EL DIRECTOR GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL.

GENERALITAT VALENCIANA

Firmat per Gustavo José Gardey Cardona el 08/06/2020 20:57:11

CSV:D8KIMQBP-L2T3BRQU-A676ZT8A URL de validació:https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=D8KIMQBP-L2T3BRQU-A676ZT8A