

NORMATIVA Y PASOS PARA TRAMITAR UN ERTE POR CAUSAS ETOP

A) ACTUACIONES EMPRESARIALES:

1. COMUNICACIÓN TRABAJADORES.

Comunicación a los trabajadores de la intención por parte de la empresa de iniciar un ERTE (suspensión de contratos o reducción de jornadas) y solicitar a los mismos, la formación de una comisión negociadora en el improrrogable plazo de 5 días.

*Si no existe representación de los trabajadores en la empresa, la comisión negociadora se constituirá con personas de los sindicatos del sector o si no se conforma así, se integrará por tres trabajadores de la propia empresa elegidos conforme al artículo 41.4 E.T (trabajadores de la empresa elegidos democráticamente).

2.- COMUNICACIÓN DEL ERTE POR CAUSAS ETOP A LA AUTORIDAD LABORAL.

En este sentido, una vez formada la comisión negociadora, se dará traslado a la autoridad laboral de la siguiente información:

*Causas de suspensión y/o reducción de jornada de carácter colectivo así como el período previsto para la duración de dichas medidas.

*Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, así como los criterios que se han tenido en cuenta para la selección de los mismos.

*Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados por la empresa en el último año.

*Trabajadores que integran la comisión negociadora.

Dicha comunicación con la información indicada, además deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas con su documentación acreditativa correspondiente y copia de la comunicación dirigida a los trabajadores con la intención por parte de la empresa de iniciar un ERTE por causas ETOP.

3.- REALIZACION DEL PERÍODO DE CONSULTAS.

En este sentido el período de consultas entre empresario y representantes de los trabajadores no deberá exceder de 7 días.

Se deberán realizar al menos dos reuniones siendo la primera de ellas en un plazo no superior a 3 días.

El período de consultas se podrá dar por finalizado antes del plazo de 7 días si se llega a un acuerdo, o por entender que no se va a llegar a ningún acuerdo, debiendo comunicarlo a la autoridad laboral.

4.- COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN EMPRESARIAL Y DEL ACUERDO ALCANZADO DURANTE EL PERÍODO DE CONSULTAS A LA AUTORIDAD LABORAL.

5.- NOTIFICACION INDIVIDUAL A LOS TRABAJADORES.

En este sentido, hay que comunicar individualmente a los trabajadores afectados por las medidas, la aplicación de las mismas con los días concretos de suspensión de contratos o el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada, que surtirán efectos a partir de que el empresario haya comunicado dicha decisión a la autoridad laboral (salvo que en dicha decisión, se haya previsto otra fecha posterior).

B) ACTUACIONES DE LA AUTORIDAD LABORAL

1.- SOLICITUD DE INFORME POTESTATIVO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.

Después de recibir por la empresa el acuerdo alcanzado en el período de consultas o en su caso la falta de acuerdo, la autoridad laboral podrá solicitar informe de la Inspección de Trabajo que deberá evacuarse en el improrrogable plazo de 5 días.

2.- RESOLUCION DE LA AUTORIDAD LABORAL.

Deberá ser en un plazo máximo de 5 días.

3.- TRASLADO DE LA RESOLUCIÓN A LA ENTIDAD GESTORA POR DESEMPLEO.

C) OTRAS CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA:

1.- En los ERTES por causas ETOP no hay exoneración de las cotizaciones sociales.

2.- La empresa se compromete a mantener el empleo durante 6 meses desde el inicio de la actividad (posterior al ERTE).

3.- Se puede recurrir por los trabajadores ante la Jurisdicción Social.

4.- Las causas ETOP hay que acreditarlas, y podrían ser por ejemplo:

*Un menor consumo que provoque el cierre a raíz de una caída muy grande de la facturación.

*La ruptura de la cadena de suministros que impidan continuar gravemente con la actividad.

*Pérdida de gran parte de la actividad, como consecuencia de la crisis del Covid-19.

4.- La legislación donde se regula es:

*Artículos 41 y 47 del Estatuto de los Trabajadores.

*RD 1483/2012 de 29 de Octubre.

*Artículo 23 del RD Ley 8/2020 de 17 de Marzo.