

ERTOs per Causa Econòmica, Tècnica, Organitzativa o de Producció (ETOP) comunicats a partir del desconfinament.

Als ERTOS per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció iniciats entre el 13 de maig i el 30 de juny de 2020 els serà aplicable el procediment abreujat de l'article 23 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març; mantenint-se, per tant, l'informe potestatiu de la Inspecció de Treball i es dóna prioritat d'interlocució als sindicats en la configuració de la composició de la comissió negociadora en la qual caldrà dur-se a terme el tràmit de consultes.

La tramitació d'aquests ERTOS podrà iniciar-se durant la vigència dels *ERTES de força major derivada del COVID-19.

Quant el ERTO per causes ETOP s'inicie després de la finalització d'un *ERTE per causa de Força Major, de l'article 22 del del Reial decret llei 8/2020, es retrotrauran els seus efectes a la data de finalització d'aquest.

Els ERTES per causes ETOP vigents a la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret llei mantindran la seua vigència fins a la data prevista en la comunicació final de l'empresa, en els termes previstos en aquesta.

Procediments de suspensió i reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives i de producció (ETOP) comunicats a partir del desconfinament.

El Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, en el seu article 23, estableix les mesures excepcionals en relació amb els procediments de suspensió i reducció de jornada per causa econòmica, tècnica, organitzativa i de producció (ETOP) relacionades amb el COVID-19, recollint una sèrie d'especialitats, respecte del procediment establert en la normativa reguladora d'aquests expedients. Així, el procediment per a tramitar un ETOP derivat del COVID-19, regulat en el Reial decret 1483/2012, estableix:

1r Comunicació prèvia als treballadors

Prèviament a l'obertura del període de consultes, existeix l'obligació per a l'empresari de comunicar a la representació legal dels treballadors o a tots els sindicats més representatius del sector al qual pertanga l'empresa o una comissió ad hoc en els termes que determina el propi RD Llei 8/2020. Aquesta comunicació ha de ser efectuada de manera fefaent i inequívoca.

2n Formació comissió negociadora

És preceptiu per a iniciar un ERTO ETOP la constitució d'una comissió negociadora que serà l'encarregada de negociar en el període de consultes les condicions del ERTO. Aquesta comissió negociadora estarà formada per representants de l'empresa i:

- La representació legal dels treballadors: en cas que en l'empresa existisca aquesta representació legal

- Sindicats representatius: en el cas que no existisca representació legal de les persones treballadores, la comissió representativa per a la negociació del període de consultes estarà formada pels sindicats més representatius del sector al qual pertany l'empresa i amb legitimació per a formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu d'aplicació.

Aquesta comissió estarà integrada per una persona per cadascun dels sindicats que complisquen aquests requisits, prenent-se les decisions per les majories representatives corresponents.

- Tres treballadors: en cas de no poder formar aquesta comissió amb els sindicats, la comissió estarà integrada per tres treballadors de la pròpia empresa triats conforme al que s'estableix en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

En qualsevol dels supòsits, la comissió haurà d'estar constituïda en l'improrrogable termini de 5 dies.

3r Comunicació del ERTO a l'autoritat laboral

Una vegada constituïda la comissió negociadora del ERTO, es donarà trasllat a aquesta, i simultàniament a l'autoritat laboral, de la següent documentació:

- L'especificació de les causes que motiven la suspensió del contracte o la reducció de jornada.

- El número i classificació professional dels treballadors afectats per les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada. Quan el procediment afecte a més d'un centre de treball, aquesta informació haurà d'estar desglossada per centre de treball i, en el seu cas, província i Comunitat Autònoma.

- Número i classificació professional dels treballadors emprats habitualment en l'últim any. Quan el procediment de suspensió de contractes o reducció de jornada afecte a més d'un centre de treball, aquesta informació haurà d'estar desglossada per centre de treball i, en el seu cas, província i Comunitat Autònoma.

- Concreció i detall de les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada.

- Criteris tinguts en compte per a la designació dels treballadors afectats per les mesures de suspensió de contractes o reducció de jornada.

- Informació sobre la composició de la representació dels treballadors, així com de la comissió negociadora.

La referida comunicació empresarial haurà d'anar acompanyada d'una memòria explicativa de les causes que motiven la suspensió de contractes o la reducció de jornada, així com els diferents aspectes relatius a la mesura que es proposa adoptar.

4t Període de consultes

El període de consultes entre l'empresa i la representació de les persones treballadores o la comissió representativa prevista en el punt anterior no haurà d'excedir del termini màxim de 7 dies.

No obstant això el període de consultes podrà donar-se per finalitzat abans dels 7 dies, quan les parts aconseguisquen un acord o quan no resulte possible aconseguir cap

acord, havent-lo de comunicar a l'autoritat laboral. A nivell normatiu s'estableix, per a aquesta mena d'expedients, una regulació del període de consultes establint-se en 7 dies i un número mínim de dues reunions, però "excepte pacte en contra", l'empresa i la RLT poden donar per finalitzat i esgotat el període de consultes amb una única reunió.

5é Comunicació i data d'efectes del ERTO

Després de la finalització del període de consultes l'empresari ha de notificar als treballadors i a l'autoritat laboral la seua decisió sobre les mesures a adoptar. La comunicació individual a cada treballador haurà de contemplar el calendari amb els dies concrets de suspensió de contractes o reducció de jornada individualitzats per cadascun dels treballadors afectats.

Aquesta decisió empresarial fa efecte a partir de la data de la seua comunicació a l'autoritat laboral, llevat que en ella es contemple una posterior.

Assenyalar que quant a la documentació que és necessari aportar i els tràmits de comunicació no s'ha variat res, i per tant continuaran sent els establits tant en l'article 47 com 41 de l'Estatut dels Treballadors en relació amb el Reial decret 14-83/2012 del 29 d'octubre.

Actuacions de l'autoritat laboral en el ERTO per causes ETOP a partir del desconfinament.

La comunicació a l'Autoritat Laboral haurà de contemplar:

- a) El calendari amb els dies concrets de suspensió de contractes o reducció de jornada individualitzats per cadascun dels treballadors afectats.
- b) En el supòsit de reducció de la jornada, es determinarà el percentatge de disminució temporal, computada sobre la base diària, setmanal, mensual o anual, els períodes concrets en els quals es produirà la reducció així com l'horari de treball afectat per aquesta, durant tot el període que s'estenga la seua vigència.

L'Autoritat Laboral donarà trasllat de la comunicació empresarial a l'entitat gestora de les prestacions per desocupació, fent constar en tot cas la data en la qual l'empresari li ha remés aquesta comunicació.

Rebuda la comunicació de l'empresari a la finalització del període de consultes a decisió de l'Autoritat Laboral, es podrà sol·licitar informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, remetent-la l'acord aconseguït i l'informe s'evacuarà en el termini improrrogable de set dies.

En tot cas, les empreses i entitats hauran de comunicar al Servei Públic d'Ocupació Estatal aquelles variacions que es referisquen a la finalització de l'aplicació de la mesura respecte a la totalitat o a una part de les persones afectades, bé en el número d'aquestes o bé en el percentatge d'activitat parcial de la seua jornada individual, quan la flexibilització de les mesures de restricció que afecten l'activitat de l'empresa permeta la reincorporació al treball efectiu d'aquelles.

EL DIRECTOR GENERAL DE TREBALL, BENESTAR I SEGURETAT LABORAL.