



INFORMACIÓN RELATIVA A LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN EN LA TRAMITACIÓN DE LOS ERTE RECOGIDAS EN EL R.D.LEY 8/2020.

Tras la publicación en el BOE del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo sobre medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, desde la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, consideramos oportuno trasladar a las empresas, trabajadores, y organizaciones empresariales y sindicales la siguiente información relativa a la forma en la que a partir de ahora, se ha de proceder a la tramitación de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), ya se deriven de causas de fuerza mayor, o ya vengán motivados por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.

Para ello se han de tener en cuenta las indicaciones ya conocidas y recogidas tanto en el Capítulo II del Título I y el Título IV del Real Decreto 1483/2012; así como las modificaciones introducidas en materia de tramitación y plazos incluidas en los arts. 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo. Con el presente documento se pretende dar una primera respuesta a las dudas que puedan surgir entre los colectivos señalados en relación a las medidas de regulación de empleo antes indicadas con el fin de que su tramitación se lleve a cabo respetando los derechos y garantías de empresas y trabajadores. Sin olvidar el objetivo último del Real Decreto Ley 8/2020, que es garantizar el mantenimiento del empleo, la viabilidad económica de las empresas, y la adecuada cobertura económica de los trabajadores que puedan resultar afectados por las medidas de regulación de empleo que se puedan adoptar como consecuencia de la crisis sanitaria que afecta al país, y que ha motivado la declaración del estado de alarma en virtud del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo.

De acuerdo con todo lo anterior se informa:

1º Las medidas de regulación de empleo que implican la suspensión temporal de la actividad para evitar los despidos de los trabajadores vienen reguladas en el Capítulo II del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo.

2º Conforme a lo dispuesto en el art. 28 de este Real Decreto Ley, las medidas recogidas en los arts. 22, 23, 24 y 25 del mismo, estarán en vigor mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.



3º Medidas excepcionales para los ERTE de suspensión de contratos o reducción de jornada por causa mayor (art. 22).

1. Traerán su causa de las medidas adoptadas por las distintas autoridades públicas, incluida la declaración del estado de alarma, que motiven la suspensión o cierre de actividades y empresas. Entre las citadas medidas se encuentran:

a) Las medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales recogidas en los arts. 9 y 10 del R.D 463/2020.

b) Por cualquier otra medida de suspensión o cierre de actividades o empresas adoptada con carácter previo por cualquier autoridad pública con carácter previo a la declaración del estado de alarma llevada a cabo en virtud del R.D 463/2020.

c) Por las medidas sobre restricciones en el uso del transporte público y el transporte de mercancías, así como en relación a la movilidad de personas adoptadas como consecuencia del COVID-19, en especial las incluidas en los arts. 7 y 14 del R.D 463/2020

d) Por la falta de suministros y materias primas debidamente acreditada que impida gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad de la empresa.

e) Como consecuencia de las resoluciones y medidas adoptadas por las autoridades sanitarias ante situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de los trabajadores de las empresas o al aislamiento preventivo de los mismos para evitar su contagio y que requieran la suspensión o cierre de las citadas empresas o de algunas de sus actividades.

2. Procedimiento especial a aplicar en las situaciones señaladas en el apartado anterior:

a) El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la CARM.



La solicitud que se presente deberá incluir:

- Datos de la empresa (razón social, CIF, Número de Cuenta de Cotización, domicilio social, y en su caso, domicilio de cada uno de los centros de trabajo afectados por la medida).
 - La relación de trabajadores/as afectados por la medida, indicando en relación a cada uno de ellos: su nombre y apellidos, NIF, número de la Seguridad Social, y en su caso, el centro de trabajo donde prestan servicio.
 - Informe o memoria acreditativa de la pérdida de actividad de la empresa como consecuencia del COVID-19, y en su caso, de la documentación acreditativa de la citada situación.
 - Comunicación realizada por la empresa a sus trabajadores de la solicitud realizada.
 - Comunicación realizada, en su caso, a los representantes de los trabajadores de la solicitud realizada, acompañando copia del informe o memoria y la documentación justificativa de la medida solicitada.
- b) Una vez recibida la solicitud y los medios de prueba que la acompañen, corresponde a la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral de la CARM constatar la existencia de la fuerza mayor alegada como causa motivadora de solicitud de suspensión de los contratos o de reducción de la jornada presentada.
- c) La resolución de la Autoridad Laboral se dictará en el plazo de 5 días a contar desde la presentación de la solicitud por la empresa.
- d) La Autoridad Laboral podrá solicitar si lo cree oportuno (no tendrá por tanto carácter preceptivo), el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia. En caso de solicitarse, el citado informe, que se deberá emitir en el improrrogable plazo de 5 días, se limitará a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada y su vinculación con algunos de los supuestos previstos en el art. 22 del Real Decreto Ley 8/2020, supuestos ya analizados anteriormente.



e) La resolución estimativa de la solicitud de la empresa de suspensión de los contratos o de la reducción de la jornada de sus trabajadores motivada por los supuestos de fuerza mayor antes indicados, producirá efectos desde el momento en el que se produjo el hecho causante de la fuerza mayor alegada. En el caso de que la fuerza mayor venga motivada por la declaración de estado de alarma recogida en el R.D 463/2020, por decisión de las Autoridades Sanitarias o por cualquier otra resolución administrativa, producirá efectos desde de la fecha de entrada en vigor de las normas y resoluciones que la motivan.

f) En los supuestos de tramitación de 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.

Sin embargo, la resolución de la Autoridad Laboral se dictará también en el plazo de 5 días, y la solicitud del informe de la ITSS de Murcia tendrá carácter potestativo. En caso de ser solicitado deberá ser evacuado en el plazo improrrogable de 5 días.

3. Conforme a lo dispuesto en la Disposición Final Novena del Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo, los procedimientos de regulación de empleo por fuerza mayor iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la citada norma (18 de marzo de 2020), se regirán por lo dispuesto en el Título II del R.D 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

4º Medidas excepcionales para los ERTE de suspensión de contratos o reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionada con el COVID 19 (art. 23).

1. Conforme a lo dispuesto en el art. 17 del R.D 1483/2012, el procedimiento se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, a la comisión representativa designada para ello



En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comisión representativa de los trabajadores para la negociación del período de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa, que se encuentran además legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

La comisión estará integrada por una persona en representación de cada uno de los sindicatos más representativos.

En el caso de no constituirse la comisión representativa de los trabajadores en los términos señalados anteriormente, la comisión estará integrada por 3 trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente por sus compañeros en los términos previstos en el apartado 4 del art. 41 del TRET.

La comisión representativa estará constituida en el plazo improrrogable de 5 días.

2. La comunicación de la apertura del periodo de consultas deberá contener:

- La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o la reducción de jornada.

Cuando el procedimiento 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.

- 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.
- Identificación concreta de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada y el tiempo durante del cual la empresa pretende hacer uso de las mismas
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.



- Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.
- La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas concretas de naturaleza económica, técnica, organizativa o productiva que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada; así como de la documentación acreditativa de las mismas y del carácter coyuntural de la medida solicitada.
- Conforme a lo previsto en el art. 18 del R.D 1483/2012 si la causa alegada por la empresa para la adopción de la medida de regulación temporal de empleo es de índole económica la documentación exigible será:

- Las cuentas anuales del último ejercicio económico completo integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías; así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.

En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

- En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado anterior, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, durante los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada; así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

- Cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, o a la comisión representativa constituida al efecto, el empresario solicitará por



escrito de estos la emisión del informe a que se refieren los apartados 5 a) y 5b) del art. 64 del TRET.

3. Conforme a lo previsto en el art. 19 del R.D 1483/2012, la empresa comunicará a la Autoridad Laboral, la medida de regulación de empleo que pretenda adoptar, incluyendo:

- Datos de la empresa (razón social, CIF, Número de Cuenta de Cotización, domicilio social, y en su caso, domicilio de cada uno de los centros de trabajo afectados por la medida).
- La relación de trabajadores/as afectados por la medida, indicando en relación a cada uno de ellos su nombre, apellidos, NIF, número de la Seguridad Social, y en su caso, el centro de trabajo donde prestan servicio.
- Copia de la comunicación de inicio del período de consultas y de la documentación que se acompaña a la misma.

4. El período de consultas entre empresa y la representación de los trabajadores, o en su defecto la comisión representativa constituida al efecto, no podrá exceder de 7 días. Se levantará acta de cada una de las reuniones celebradas firmada por todos los asistentes a las mismas

5. La Autoridad Laboral podrá solicitar de forma potestativa el informe de la ITSS que en todo caso deberá emitirse en el improrrogable plazo de 7 días.

6. Conforme a lo previsto en el apartado 6 del art. 20 del R.D 1483/2012, finalizado el periodo de consultas, el empresario comunicará a la Autoridad Laboral el resultado del mismo.

Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. Además, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada en virtud de las causas alegadas, en el plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. 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.



Conforme a lo previsto en el apartado 7 del art. 20 del R.D 1483/2012 transcurrido el plazo de 15 días anteriormente señalado sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada el procedimiento se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

7. 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.

8. En relación a los ERTE para la suspensión de contratos o la reducción de jornada motivados por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, y presentados ante la Autoridad Laboral con carácter previo a la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2020 (18 de marzo), se procederá a su tramitación conforme a lo previsto en el Capítulo II del Título I del R.D 1483/2012, no siendo de aplicación las medidas excepcionales recogidas en el art. 23 del citado Real Decreto Ley, en especial en lo relativo a la duración del período de consultas y el carácter potestativo del informe de la ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

5º 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. (art. 24)

1. La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a las empresas del abono de la parte empresarial de las cotizaciones a la Seguridad Social y de las cuotas correspondientes a otros conceptos de recaudación conjunta durante el período de suspensión de contratos o de reducción de jornada por fuerza mayor cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera una plantilla de menos de 50 trabajadores dados de alta en la Seguridad Social.

2. Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más en alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará el 75% de la aportación empresarial.

3. 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.



4. Dicha exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos.

6º Medidas extraordinarias en relación a los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada por fuerza mayor, o por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (Art. 25).

1. Los trabajadores afectados por las medidas señaladas tendrán derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

2. Los períodos de prestación por desempleo que traigan causa de las medidas de regulación de empleo antes señaladas no computarán a efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

Podrán acogerse a las medidas antes señaladas los socios trabajadores 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

3. 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.

4. Las medidas previstas anteriormente 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.

5. 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.



Región de Murcia
Consejería de Empleo,
Investigación y Universidades

Dirección General de Diálogo Social
y Bienestar Laboral

7º Registro del ERTE y documentación necesaria para la tramitación.

PROCEDIMIENTOS Y TRÁMITES EN LA SEDE ELECTRÓNICA DE LA CARM.

[https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3018&IDTIPO=240&RASTRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3018&IDTIPO=240&RASTRO=c$m40288)