NOTA INFORMATIVA de flujogramas con los trámites en las solicitudes de ERTE por causa de fuerza mayor y de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, como medidas excepcionales contempladas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19,

Flujograma de solicitud de ERTE por causa de fuerza mayor:

Dia 1

1. SIMULTÁNEAMENTE se realizará,

   a. Solicitud a la Autoridad Laboral acompañada de 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. En la solicitud correspondiente se indicará que el plazo de duración del ERTE se extenderá durante todo el plazo de vigencia del estado de alarma.

   b. Comunicación a personas trabajadoras

   c. Traslado del informe y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores.

Dentro de los 5 días siguientes

2. Desde la Solicitud primera, y dentro de los 5 días siguientes,

   Solicitud potestativa de informe previo por la Autoridad Laboral a la Inspección de Trabajo (limitado a decir si se dan o no las causas), que lo emite dentro de esos 5 días.

Transcurrido 5 días

3. Transcurridos 5 días desde la solicitud primera, se recibe la Comunicación de la decisión desde la Autoridad Laboral y se comunica a los trabajadores y sus representantes (si los hubiere).

4. La decisión surtirá efectos desde que se dió el hecho causante de la fuerza mayor, en caso de aprobación

OJO: Vinculado a compromiso de la empresa de mantenimiento del nivel de empleo durante 6 meses. Incorporación de los trabajadores afectados en el momento que cese la causa de Fuerza Mayor. En este ERTE FM, la empresa no paga la cuota de Seguridad Social al trabajador.

Flujograma de solicitud de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas:

Dia 1

1. Comunicación por la Empresa de la intención de hacer el ERTE a los representantes de los trabajadores o, de no haberlos, a los sindicatos más representativos del sector, o, en última instancia, a los trabajadores instándoles para que dentro del plazo de 5 días, den los nombres de las personas que van a formar parte de la mesa negociadora (en caso de no poder conformarse con representantes de trabajadores o sindicatos más representativos del sector, deben facilitar los de 3 trabajadores de la plantilla afectada).

Dentro de los 7 días siguientes

Constitución comisión representativa (mesa negociadora) Dentro de los 5 días desde la anterior Comunicación,

a. Constitución de comisión representativa con representación legal de los trabajadores o, en su defecto, sindicatos más representativos del sector. De no conformarse esta representación, comisión negociadora con 3 trabajadores de la empresa (si no hay representantes en compañía ni se puede conformar con sindicatos debe constituirse directamente con los trabajadores).

b. Comunicación del inicio de periodo de consultas a la Autoridad Laboral (dependiendo del ámbito territorial de afectación) y a la comisión representativa, que tendrá una duración máxima de 7 días.

c. La empresa podrá comunicar a la autoridad laboral competente igualmente el inicio de dicho periodo de consultas por igual duración (7 días máximo), si transcurridos los 5 días desde la primera comunicación, no se hubiera constituido la mesa de negociación, por no haber facilitado los miembros de los trabajadores o de sus representantes que deberían formar parte de la mesa negociadora.

d. Dentro del periodo de consulta de los 7 días, la autoridad laboral competente podrá pedir Informe a la Inspección de Trabajo que dará a conocer a la comisión representativa (solo dice este informe si hay o no causas para el ERTE).

3. Comunicación a la autoridad laboral transcurridos los 7 días, de si hay o no acuerdo.

Transcurrido periodo de consulta de 7 días

a.
   i. Con acuerdo: se entiende que concurren las causas para el ERTE. Se convalida el ERTE.
   ii. Sin acuerdo: la empresa puede llevar a efecto el ERTE, sin perjuicio de demandas ante la jurisdicción social instando la nulidad del ERTE.

b. En caso de seguir el ERTE adelante, Comunicación por la empresa de la decisión de suspender contratos (o reducción jornada laboral) a Autoridad Laboral y a los trabajadores o a sus representantes (si los hubiere).

c. No es necesario esperar a que la autoridad laboral se pronuncie, tanto si ha habido acuerdo como si no, es ejecutiva la decisión que tome la empresa. Si hay acuerdo se entiende que hay causa y si no un juez deberá decir si había causa para ERTE o no.

4. Efectos desde la comunicación a la Autoridad Laboral.