

PLAZOS TRAMITACIÓN ERTE

NOTA: Art. 30.2 Ley 39/2015, de 1 de octubre, Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: Siempre que por Ley o en el Derecho de la Unión Europea no se exprese otro cómputo, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, los domingos y los declarados festivos.

Cuando los plazos se hayan señalado por días naturales por declararlo así una ley o por el Derecho de la Unión Europea, se hará constar esta circunstancia en las correspondientes notificaciones.



01

ERTE -SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA- POR FUERZA MAYOR COVID-19:

- 1.- Registro Solicitud ERTE (con comunicación previa a los trabajadores y, en caso de existir, a la representación legal de los trabajadores).
- 2.- Tramitación procedimiento: cinco días hábiles, sin contar sábados, ni domingos, ni festivos.
- 3.- Si no se ha dictado resolución expresa en el plazo de cinco días hábiles prevista para la tramitación y resolución del procedimiento, transcurrido el citado plazo de cinco días, podemos entender la solicitud estimada por silencio administrativo positivo (art. 24.1 Ley 39/2015 PACAP).

Día 1	Día 2	Día 3	Día 4	Día 5	Día 6	Día 7	Día 8	Día 9
Lun.	Mar.	Mier.	Jue.	Vie.	Sab.	Dom.	Lun.	Mar.
S	T	T	T	T	I	I	T	E

S = Solicitud; T = Tramitación; I = Inhábil; E = Estimación silencio administrativo positivo

* **Art. 22.1.a) Ley 39/2015, PACAP:** El plazo máximo legal para resolver puede verse suspendido si la Autoridad Laboral requiere a la empresa para la subsanación de deficiencias o la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, por el tiempo que medie entre la notificación del requerimiento y su efectivo cumplimiento por el destinatario, o, en su defecto, por el del plazo concedido, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el art. 68 de la presente Ley.

02

ERTE -SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA- POR FUERZA MAYOR COVID-19:

4.- Dictada resolución expresa o estimada la solicitud por silencio administrativo positivo, la empresa deberá comunicar su decisión final a los trabajadores, en su caso, a la representación legal de los trabajadores, dando traslado de todo ello a la Autoridad Laboral (art. 33.3 RD 1483/2012).

La duración de la medida se prolongará en el tiempo en la misma medida que la subsistencia de la causa de fuerza mayor invocada vinculada a la declaración del estado de alarma y las limitaciones de movilidad y cese de actividad que en virtud del mismo han sido acordadas.

5.- La empresa deberá presentar ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE), la “la solicitud colectiva de las prestaciones por desempleo” regulada en el art. 3 del RD Ley 9/2020. El plazo para presentar dicha solicitud es de cinco días desde la solicitud de ERTE por fuerza mayor.

Para ERTES presentados con antelación a la fecha de entrada en vigor del RD Ley 9/2020, el 28 de marzo de 2020, el vencimiento del plazo de cinco días establecido en la norma será el 3 de abril de 2020 (si en el ámbito de alguna Comunidad Autónoma hubiera algún festivo entre el 30 de marzo y el 3 de abril, el plazo de vencimiento se prorrogará en función de los días festivos existentes en la semana del 28 de marzo y el 5 de abril)

03

ERTE -SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA- POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y/O DE PRODUCCIÓN COVID-19:

1.- Empresas sin representación legal de los trabajadores: Se deberá efectuar comunicación a los sindicatos más representativos del sector y a los propios trabajadores, manifestando la decisión empresarial de iniciar procedimiento de ERTE y de la necesidad de designación de comisión representativa que vaya a negociar las condiciones del ERTE, que deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días hábiles (art. 23.1.a) RD Ley 8/2020).

2.- Si la empresa ya cuenta con Representación Legal de los Trabajadores en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, no será necesario tramitar el punto

3.- En empresa que cuente con RRL de los Trabajadores o una vez designada la Comisión Representativa para aquellos supuestos que la empresa no tuviera RRL de los Trabajadores, la empresa deberá proceder a la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del periodo de consultas que deberá contener los extremos recogidos en el art. 17.2 RD 1483/2012, acompañando la documentación que exige el art. 18 RD 1483/2012.

4.- De la comunicación de inicio del periodo de consultas así como del resto de documentación entregada a la representación de los trabajadores, se deberá dar traslado a la Autoridad Laboral en los términos previstos en el art. 19 RD 1483/2012.

04

ERTE -SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA- POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y/O DE PRODUCCIÓN COVID-19:

5.- Periodo de consultas a mantener por un periodo máximo de siete días hábiles.

Si se llega antes a un acuerdo, se dará por finalizado el periodo de consultas en el mismo momento en que se llegue al acuerdo.

6.- A la finalización del periodo de consultas, el empresario comunicará a la Autoridad Laboral competente el resultado del mismo, trasladando copia íntegra del acuerdo si se hubiera llegado al mismo.

En el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde la fecha de la última reunión mantenida en el periodo de consultas, la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral su decisión sobre la suspensión de contratos y/o reducción de jornada. A la comunicación a efectuar a la Autoridad Laboral se deberán acompañar las actas de las reuniones mantenidas en el periodo de consultas.

La comunicación debe contener 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 jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en 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.

05

ERTE -SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA- POR CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA Y/O DE PRODUCCIÓN COVID-19:

7.- Tras la comunicación a la que hace referencia el apartado anterior, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la decisión empresarial a la Autoridad Laboral, salvo que en ella se contemple una fecha posterior.

8.- La empresa deberá presentar ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE), la *“la solicitud colectiva de las prestaciones por desempleo”* regulada en el art. 3 del RD Ley 9/2020.

El plazo para presentar dicha solicitud es de cinco días desde la fecha de comunicación que haya efectuado la empresa a la Autoridad Laboral sobre su decisión de suspensión temporal de contratos o reducción de jornada temporal (ver punto 6). Para ERTES cuya decisión empresarial hubiera sido comunicada a la Autoridad Laboral con antelación a la fecha de entrada en vigor del RD Ley 9/2020, el 28 de marzo de 2020, el vencimiento del plazo de cinco días establecido en la norma será el 3 de abril de 2020 (si en el ámbito de alguna Comunidad Autónoma hubiera algún festivo entre el 30 de marzo y el 3 de abril, el plazo de vencimiento se prorrogará en función de los días festivos existentes en la semana del 28 de marzo y el 5 de abril)