

FAQ EN RELACIÓN CON LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

¿Qué es un ERTE?

El ERTE (Expediente Temporal de Regulación de Empleo) es mecanismo legal que permite a las empresas suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral de las personas trabajadoras.

¿Cuáles son los límites en la reducción de la jornada laboral de los trabajadores permitidos por un ERTE?

La empresa puede reducir la jornada laboral de los trabajadores entre un 10% y un 70%.

¿El ERTE tiene necesariamente que afectar a todos los trabajadores de la empresa?

No, en la memoria que la empresa presente a la Autoridad Laboral, la empresa habrá de especificar quienes son los trabajadores afectados y cuáles son las medidas adoptadas en cada caso.

¿Cuáles son las causas que pueden justificar el inicio de un ERTE?

Se puede iniciar por distintas causas, (económicas, organizativas, productivas, técnicas), pero también es posible iniciarlo por fuerza mayor, cuando tiene lugar un hecho inevitable que imposibilita la continuidad de una relación laboral. La existencia de fuerza mayor habrá de ser constatada por la autoridad laboral.

¿Puede iniciar una empresa un ERTE para varios centros de trabajo?

Sí, siempre que la causa sea la misma en todos los centros.

¿Quién es la autoridad laboral en nuestra demarcación?

Las competencias las ostenta la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León.

¿Puede la empresa iniciar el expediente de manera telemática?

Sí, a través del siguiente enlace:

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/ /1284834218096/Tramite>

¿Quién decide iniciar un ERTE?

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, comunicándolo a la autoridad laboral y debiendo dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores para dar comienzo al periodo de consultas.

¿Siempre es necesario el periodo de consultas?

No, en el caso de que el ERTE tenga lugar por motivos de fuerza mayor, no será necesario este trámite

¿En qué consiste el periodo de consultas?

Se trata de un periodo durante el que se reúne una comisión negociadora, integrada por representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. Este periodo tendrá una duración no superior a quince días y se tratará de alcanzar un acuerdo sobre las condiciones de aplicación del ERTE.

¿Cuándo surtirán efectos la suspensión de los contratos o la reducción de las jornadas en un ERTE por causas económicas, organizativas, productivas o técnicas?

Tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos, que surtirán efectos a partir de dicha comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.

¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?

En caso de fuerza mayor, desde la fecha del hecho causante. En el caso de la crisis causada por el COVID-19, desde que la empresa suspendió su actividad por orden de la autoridad sanitaria.

¿A qué se refiere el Estatuto de los trabajadores cuando determina las causas de 'fuerza mayor'?

Aquella causa que es generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, ajenos al círculo de la empresa e imposibilita, temporalmente, la actividad laboral.

¿Cómo se interpreta la existencia de Fuerza Mayor en la situación generada por el COVID-19?

En este caso, se considera, en la actualidad y sin perjuicio de nuevas interpretaciones, que existe fuerza mayor en todas aquellas empresas que resulten afectadas por las medidas de suspensión acordadas por las autoridades sanitarias, de acuerdo con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

¿Cuál es el trámite a seguir en Castilla y León en caso de ERTE por Fuerza Mayor?

La Junta de Castilla y León ha simplificado el procedimiento de solicitud de dos formas:

- Cumplimentación del formulario:
<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/binarios/453/460/IAPA%20403%20ERE%20FuerzaMayor%20@%20v4.pdf>
- No exigirá memoria o informe justificativo de la causa de fuerza mayor, será suficiente cualquier documento acreditativo de que se cumple la circunstancia prevista.
- Unificará los tres trámites necesarios en uno: deberán adjuntar copia de comunicación a la representación o, en caso de no existir, a todos los trabajadores afectados; una relación nominal, desglosada por provincias y Comunidad Autónoma, en la que figuren los números del Documento Nacional de Identidad y de afiliación a la Seguridad Social.

¿Dónde debo presentarlo?

Desde el martes, día 17 de marzo, se suspende la atención presencial. Para asegurar la eficaz prestación del servicio se ha habilitado una plataforma en la sede electrónica:
<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1284933058677/Tramite/1284834218096/Tramite>

¿Cuál es el plazo de resolución?

El plazo de resolución será 5 días para el procedimiento por causa de fuerza mayor. El silencio administrativo se considera estimatorio.

La Junta de Castilla y León, en ORDEN EEI/334/2020, de 30 de marzo y RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, amplía este plazo en 5 días para las resoluciones competencia de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales.