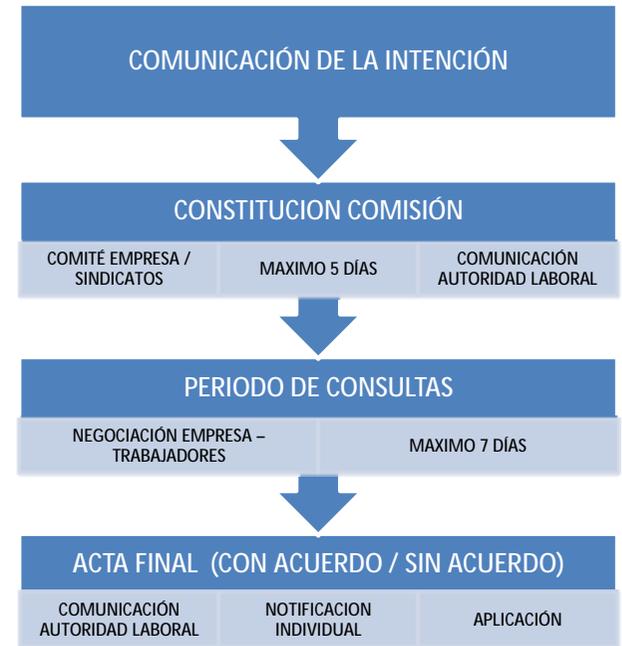
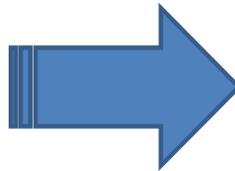


LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO



ERTE CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS, PRODUCTIVAS (CAUSA COVID - 19)



TRABAJADORES

- RECONOCIMIENTO PRESTACIÓN
- NO CONSUME PARO

EMPRESA

- SI FUERZA MAYOR: DESCUENTO DEL 100% / 75% CUOTA PATRONAL
- CONDICIONADA A MANTENIMIENTO EMPLEO SEIS MESES

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO POR CAUSAS “ETOP”

DOCUMENTACIÓN NECESARIA

Es necesario aportar una Memoria con la documentación o información justificativa que acredite las causas, relacionadas con el Coronavirus, que motivan la necesidad de iniciar el expediente (por ejemplo, caída drástica del a facturación).

En la solicitud deberán concretarse los trabajadores afectados y detallarse las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de la jornada.

PROCEDIMIENTO ABREVIADO – COVID 19:

Si en la empresa no hay representación de los trabajadores se aplicará el siguiente procedimiento:

1. Creación de la comisión negociadora integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del Convenio de aplicación.
2. De no conformarse la comisión anterior, se creará una comisión de 3 trabajadores de la empresa. En todo caso la comisión anterior debe crearse en el plazo de 5 días.
3. Se establece un periodo de consulta no mayor a 7 días.
4. Informe de la Inspección de trabajo será potestativa para la Autoridad Laboral y se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

Fase de Iniciación:

El procedimiento se inicia por escrito, mediante comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a la comisión negociadora, acompañada de la documentación establecida correspondiente a la causa alegada y de la solicitud de informe sobre la reestructuración de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla o sobre la reducción de jornada

Fase de Instrucción:

El periodo de consultas no podrá ser superior a 7 días, improrrogables.

A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones. El periodo de consultas podrá finalizarse cuando las partes alcancen un acuerdo.

La empresa deberá comunicar a la autoridad laboral el resultado del periodo de consultas, acompañando copia íntegra del acuerdo alcanzado (en su caso) y las actas de las reuniones firmadas por todos los asistentes, así como la decisión empresarial

Fase de resolución:

No hay resolución de la Autoridad Laboral. A partir de la fecha de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que se haya contemplado otra posterior, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la adopción de las medidas adoptadas.