

Ley 3/2020, de 18 de septiembre: medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el orden social

La Ley convalida y mejora las medidas adoptadas por RDL 16/2020, de 28 de abril, **encauzando la tramitación procesal de la impugnación de ERTES a través de la modalidad de conflicto colectivo, y determinando un orden de prelación en el orden social atendiendo a los supuestos más urgentes.**

El Real Decreto-Ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia, reconoció en su día, expresamente, una **ralentización significativa** de la Administración de Justicia como consecuencia de la crisis del COVID-19.

Entre las diversas medidas adoptadas por el RDL, en el ámbito laboral se adoptaron fundamentalmente dos: la tramitación procesal de ERTES y la determinación de los procedimientos más urgentes, que se incoarán de forma preferente por los Juzgados del orden social. Finalizado hace meses el estado de alarma que justificó tales medidas, la nueva Ley confirma ambas medidas, haciendo algunas precisiones. **A lo anterior cabe añadir otros extremos, como la tramitación preferente del incidente concursal en materia laboral.** A continuación nos centraremos exclusivamente en las medidas específicas en el orden social:

1. IMPUGNACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO.

El artículo 1.1 de la Ley 3/2020 expresa que se tramitarán conforme a la modalidad procesal de **conflicto colectivo** las demandas presentadas por los sujetos legitimados que se citarán en el párrafo siguiente, cuando versen sobre las suspensiones y reducciones de jornada adoptadas en aplicación de lo previsto en el artículo 23 del RDL 8/2020, 17 mar., y dichas medidas afectan a **más de cinco trabajadores.**

El artículo 1.2 determina los **sujetos legitimados** para presentar dichas demandas:

Demandantes de conflicto colectivo

Sujetos descritos en el art. 154 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social



- Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.
- Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.
- Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional (siempre que su ámbito se corresponda o sea más amplio que el de conflicto), así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de estas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.

Se añade:

- La **comisión representativa** prevista en la normativa laboral dictada para paliar los efectos derivados del COVID-19 en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo a que se refiere este artículo.

Recordemos que, en supuestos de ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los **sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa** y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Esta comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.

En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por **tres trabajadores de la propia empresa**, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 ET. En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

Recordemos, a grandes rasgos, la tramitación de los **procesos de conflicto colectivo** según la Ley reguladora de la jurisdicción social (arts. 153 a 162 LRJS).



2. TRAMITACIÓN PREFERENTE DE PROCEDIMIENTOS DEL ORDEN SOCIAL.

Hasta el 31 de diciembre de 2020, se tramitará con preferencia, en el orden social (art. 2.1.d Ley 3/2020):

- Los procesos por despido o extinción de contrato.
- Los procesos derivados del procedimiento para declarar el deber y forma de recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido previsto en el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo.
- Los procedimientos por aplicación del plan MECUIDA del artículo 6 del RDL 8/2020, 17 mar.

- Las denegaciones de prestaciones extraordinarias por cese de actividad del art. 17 del mismo RDL 8/2020.
- Los procedimientos para la impugnación individual, colectiva o de oficio de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 del propio RDL 8/2020.
- Los procedimientos que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 del citado RDL 8/2020.
- Las resoluciones denegatorias de solicitud del reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, sin perjuicio del desarrollo reglamentario de la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa prevista en el RDL 7/2018, de 22 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud (disp. trans. 2ª), y las reclamaciones sobre condiciones de trabajo de funcionarios y personal laboral de las Administraciones Públicas.

Lo anterior se entiende sin perjuicio del carácter preferente que tengan reconocido otros procedimientos de acuerdo con las leyes procesales.

No obstante, en el orden jurisdiccional social, los procedimientos para la impugnación individual o colectiva de los expedientes de regulación temporal de empleo por las causas reguladas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020; los que se sustancien para hacer efectiva la modalidad de trabajo a distancia o la adecuación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 5 de este, las denegaciones extraordinarias por cese de actividad previstas en el artículo 17 de dicho RDL, las resoluciones denegatorias de solicitud del reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria y los procedimientos para la aplicación del plan MECUIDA establecidos en el art. 6 RDL 8/2020, tendrán carácter urgente a todos los efectos y serán preferentes respecto de todos los que se tramiten en el juzgado, salvo los que tengan por objeto la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Fuente; CissLaboral.