
*PREGUNTAS CURSO. - “El impacto del COVID-19 en el
mercado laboral”*

Ponente: Ana María Orellana

Estimados profesionales:

Con carácter previo, quiero agradecerles a todos su asistencia virtual y su atención.

Espero y deseo que tanto ustedes, como sus familiares y seres queridos, se encuentren bien.

Y a continuación, les respondo a las interesantes cuestiones que me plantean.

Saludos cordiales,

Ana Orellana.

1º pregunta:

En el supuesto que se extienda un parte de IT como consecuencia del covid-19 y por ende la prestación consistiría en el 75% de la BR del mes anterior, si el CC prevé un complemento por IT en caso de AT habrá que pagar este complemento.

Considero que no ha de abonarse la mejora voluntaria del convenio colectivo de la incapacidad temporal, ya que el artículo 5 del Real Decreto ley 6/2020 establece que se considera la incapacidad temporal asimilada a accidente de trabajo, “con carácter excepcional” y, “exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de la Seguridad Social”. Lo único que pretende el legislador es que las empresas no tengan que hacer frente al abono de los días 4º a 15º del subsidio de incapacidad temporal.

2º pregunta:

La disposición adicional 6ª del RDL 8/2020: criterio DGT se limita a las beneficiarias de la exoneración o reducción de las cotizaciones previstas en el artículo 24 del real decreto-ley 8/2020 por haberse acogido a los ERTE por causa de fuerza mayor del artículo 22 del citado cuerpo legal; en caso de incumplimiento deberán reintegrarse las aportaciones empresariales y de recaudación conjunta dejadas de ingresar; la reserva de empleo se refiere a los trabajadores afectados por la medida coyuntural de suspensión o

reducción de jornada; ¿se deberá devolver prestaciones desempleo en caso de ser así de todos trabajadores o solo de los que no se cumpla el mantenimiento?

Es discutible, porque se trata de una condición y, en tanto en cuanto, se le extinga el contrato a un trabajador, ya se está incumpliendo el compromiso del mantenimiento del empleo. Y, si la empresa no ha cumplido, tendrá que devolver todas las bonificaciones y exenciones.

3º pregunta:

Seguimos con la disposición adicional sexta del real decreto ley 8/2020: compromiso de mantenimiento del empleo deberá cumplirse y verificarse teniendo en cuenta las características y circunstancias de la empresa o del sector correspondiente, atendiendo en especial a la estacionalidad o variabilidad del empleo u otras especificidades sectoriales. ¿cuáles son estos criterios? ¿qué sectores? ¿qué circunstancias de la empresa?; compromiso no se entenderá incumplido cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora y tampoco se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación. ¿despido

causas objetivas entonces si sería motivo de incumplimiento verdad?

Si, porque no está incluido en el precepto.

4º pregunta:

ERTE fuerza mayor autorizado y aplicado desde el 14/03/2020 en agencia de viaje. sector de turismo muy afectado pues por las órdenes y leyes aplicadas: hay cierres de fronteras interiores terrestres, prohibición de vuelos comerciales y viajes turísticos, restricciones de viajes para los viajeros procedentes de España lo que impide la realización de viajes ya vendidos, compañías aéreas están cancelando de manera masiva vuelos en todo el mundo, circunstancia que también impide llevar a cabo la actividad. Es conocido por todos que el sector del turismo está siendo uno de los sectores más afectados y el más vulnerable por razones obvias. No hay previsiones de recuperación a corto plazo. La bajada de presupuesto y confirmaciones ha sido muy brusca y va en aumento, lo que les deja sin ingresos ¿se puede considerar uno de los sectores en los que se podría incumplir el mantenimiento de empleo? ¿qué opciones les quedan a estas agencias una vez finalizada la vigencia ERTE FM covid fin estado alarma?

El ERTE ETOP. Porque la vigencia del ERTE COVID Fuerza mayor finaliza con el fin del estado de alarma, salvo que se modifique la ley que, parece que se está negociando algún proyecto al respecto.

5º pregunta:

Solicitado a la autoridad laboral certificado de acto presunto y acreditativo del silencio positivo por solicitud ERTE FM se recibe e indica que queda de manifiesto que han transcurrido más de cinco días sin que se haya emitido y notificado resolución expresa. Por todo ello, esta delegación territorial emite el presente certificado de acto presunto y acreditativo del silencio positivo en relación con la solicitud formulada. Se advierte al interesado que la presente certificación se emite sin perjuicio de actuaciones que procedan del control por parte de los organismos competentes, a efectos de verificar la exactitud de las declaraciones efectuadas y documentación aportada o la necesidad de las medidas solicitadas y la conexión con la causa que las origina. Al no indicar que ha resuelto, ¿se podría tener posteriormente problemas de sanción ITSS como ha comentado en ponencia verdad?

Sí. Efectivamente, el silencio no es obstáculo a la sanción en los supuestos a los que se refiere en su pregunta.

6º pregunta:

En un ERTE por causas productivas en las que sólo alguno de los trabajadores afectados volverá al trabajo el próximo lunes 11.05.2020 se debe comunicar al resto de los trabajadores que siguen afectados (no hay representante de trabajadores) esta situación. Entendemos que se comunicará al sepe y a la tgss. ¿alguna comunicación más habrá que hacer?

A la Autoridad Laboral también se le debe comunicar y, al no haber representante, ha tenido que negociar en el periodo de consultas el subsidio por desempleo mayoritario y mayoritario de sector con legitimación activa para negociar convenios colectivos. Por tanto, aunque no se haya alcanzado un acuerdo en el periodo de consultas, ha de comunicársele la situación. Y también se habrá realizado el ERTE con un plazo, lo que tendrá que tenerse en cuenta, a los efectos que me pregunta, de la afectación de trabajadores.

7º pregunta:

¿Qué pasará con los ERTES por silencio administrativo en empresas con dudosa afectación al artículo 10 del RDL del estado de alarma y del artículo 22 del RDL?

Pues que puede actuar la Inspección de Trabajo y sancionar, conforme a la Disposición Adicional 2ª del Real Decreto ley 9/2020 modificada por la Disposición Final 9ª del Real Decreto ley 15/2020.

8º pregunta:

¿Puedo sacar y meter un trabajador del ERTE FM por Covid y afectarla como reducción o suspensión en función de la necesidad de la empresa? ¿y si es un único trabajador, debería hacer otro ERTE si lo saco y lo vuelvo a meter?

La desafectación de uno o varios trabajadores del ERTE COVID fuerza mayor o la afectación exige comunicarlo a la Autoridad laboral, al SEPE y a la representación de los trabajadores. Y si es un solo trabajador, la desafectación sería dejar sin efecto el ERTE y, para afectarlo de nuevo, tendría que tramitarse otro ERTE.

9º pregunta:

¿Si tengo un trabajador en ERTE con contrato temporal, puedo dar de baja por expiración del tiempo o de la causa? ¿y si está de IT y acaba su contrato en ERTE?

Sí. Es causa de extinción del contrato.

10º pregunta:

Mantenimiento de empleo. Los contratos de trabajo temporal que finalicen después del ERTE, ¿quedará ampliado el vencimiento de contrato por los días que estuvo de ERTE?

Sí. Se interrumpe el plazo de vigencia de la contratación temporal durante el ERTE.

11º pregunta:

¿Qué va a pasar con las prestaciones de los ERTES? estamos siendo abordados por problemas ajenos a nuestra profesión y no nos dan una solución clara.

Comparto su opinión. Es un tema político, más que jurídico, pero de extrema gravedad.

12º pregunta:

Una empresa con un solo centro de trabajo, pero 2 patronales gimnasios y cafetería, ha realizado un ERTE FM desde el 14/03/20 incluyendo a todos los trabajadores en la patronal del gimnasio. ¿sería conveniente subsanar ese ERTE o presentar otro nuevo solo con los trabajadores de la cafetería? ¿aún se podría presentar en fecha 14/03/20?

Sí. Habría que subsanar el defecto. Si se tramita otro ERTE, debe tener en cuenta que, efectivamente, cualquier ERTE COVID Fuerza mayor retrotrae los efectos a la fecha del hecho causante de la Fuerza Mayor.

13º pregunta:

En el estado actual una empresa hace un ERTE FM covid19, actividad hostelería, quiere iniciar su actividad pero solo venta mostrador para su entrega al cliente, ¿puede sacar del citado ERTE FM covid19 a uno de sus trabajadores (cocinero) y dejar al resto en el ERTE? pues lógicamente no necesita camareros, en el supuesto que estime usted y dada la legislación actual (vendrán otras) que si....puedo? SS modificación inactividad y comunicación al AL competente, y también al sepe según la última plantilla relacionando únicamente al trabajador que sale del ERTE?

¿es así?

Sí.

14º pregunta:

¿Después de haberse resuelto favorablemente un ERTE por fuerza mayor parcialmente de su plantilla cabría una impugnación por tener que haberse solicitado como Etop?

Sí.

15º pregunta:

Una empresa dedicada al alojamiento de personas (hotel, hostel ...) normalmente inicia la actividad en marzo y suele cerrar en septiembre. Ha presentado ERTE por covid y tiene resolución positiva realizando exoneración de cuotas.

A efectos del cómputo de mantenimiento del empleo durante los seis meses posteriores al estado de alarma:

- ¿cómo se realiza el cómputo del mantenimiento del empleo cuando la empresa tiene una actividad intermitente?

- existe un paréntesis desde el cierre del alojamiento hasta la apertura de la nueva temporada?

- qué pasa con el trabajador fijo discontinuo y en caso de un contrato eventual:

- ¿tengo q mantener su alta en la seguridad social durante los seis meses posteriores al estado de alarma? o

- ¿el periodo q la actividad está cerrada se suspende el computo de los seis meses?

suponiendo que podamos empezar a trabajar en junio tendríamos cuatro meses de actividad.

sí cierro en septiembre ¿estaría obligado a abonar las cuotas exoneradas durante el estado de alarma? ¿hay alguna opción para que los dos meses q faltan pueda realizarlos en el inicio de la temporada siguiente?

si es así, ¿cuáles serían los trámites para realizar?

en caso de que no pueda acumular los períodos de trabajo y deba realizar la devolución de cuotas.

Con la resolución positiva del ERTE por covid ¿puedo abonar mensualmente la totalidad de los seguros sociales (renunciando a la exoneración de cuotas, realizando cambio en la seguridad social)?

En los supuestos de haber adquirido el compromiso de mantenimiento del empleo, los periodos de inactividad en los trabajos fijos discontinuos o intermitentes en el tiempo, no afectan al cumplimiento del compromiso, es decir, no se tiene como incumplido, en los periodos de inactividad.

En cuanto a si cabe renunciar ahora al compromiso de actividad y reintegrar las bonificaciones o exoneraciones a la Seguridad Social, no cabe.

16º pregunta:

En un ERTE por fuerza mayor, por silencio administrativo positivo, con dos contratos indefinidos y un contrato en prácticas. ¿¿¿el contrato en prácticas finaliza su año de contrato el 02/09/2020, le puedo dar de baja???

Sí, sería la finalización del contrato temporal por expiración del plazo convenido.

¿en este caso puedo incumplir el mantenimiento de plantilla que tenía con anterioridad a la entrada del estado de alarma?

En principio, no porque concurre la causa legal de extinción.

17º Pregunta.

Una actividad esencial, que tipo de ERTE podría hacer sin aménora sus ingresos por efecto rebote del COVID-19:

Fuerza Mayor o ETOP? ¿y dentro del modelo podría ser a tiempo parcial?

Una empresa con servicios esenciales sólo podrá hacer un ERTE COVID Fuerza Mayor, si concurre alguna de las circunstancias del artículo 22.1 del Real Decreto ley 8/2020, no relacionada con la declaración del estado de alarma, ya que continuó con la actividad. Por tanto, sólo si se ve afectada por la limitación del transporte público o de las personas y mercancías, por falta de suministro o por contagio o aislamiento de la plantilla.

Si no concurre ninguna de estas circunstancias, podrá hacer un ERTE COVID ETOP.