

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS FORMULADAS DURANTE LA JORNADA

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



20 de mayo de 2020

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Las empresas que, teniendo suspendida totalmente su actividad por el RD 463/2020, han adoptado la medida de renunciar parcialmente al ERTE fuerza mayor COVID-19, concretamente han incorporado a trabajadores que, teniendo suspendida en su totalidad su jornada se han reincorporado con jornada reducida CON FECHA ANTERIOR A 13-05-2020; si ya han comunicado tanto al SEPE, como a la Autoridad Laboral, como a la TGSS la variación efectuada, por medio de sendos escritos, dicho cambio ¿surtirá plenos efectos conforme al RD 18/2020 en especial a los art. 1.2, 1.3 relativos a la comunicación a las diferentes administraciones (Autoridad Laboral, SEPE, TGSS) o tendré que comunicar o subsanar las comunicaciones realizadas previamente?, ¿ Y a efectos de cotización art. 4 RDL 18/2020 en que situación quedarían?, ¿ Y a efectos de la prestación por desempleo de sus trabajadores que prestación percibirían?

R: la respuesta está en los boletines de noticias RED.

El boletín 11/2020 (14/05/2020), el último ejemplo de la página 13 es el supuesto que planteas, trabajador que reinicia la actividad antes de 13 de mayo, fecha de entrada en vigor del RD-L 18/2020, y establecen que no se aplican exoneraciones al tratarse de un supuesto de hecho anterior a la entrada en vigor del RD-L.

Posteriormente, el boletín 12/2020 (19/05/2020), se integra por una primera parte relativa a aclaraciones al BNR 11/2020, y establece que para la aplicación de las exenciones de que se trata, se debe tener en consideración los siguientes aspectos:

“Por las personas trabajadoras que se han reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, en empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial el 13 de mayo de 2020, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 4 de este Real Decreto-ley a partir del día en que se hayan reactivado”.

En estas mismas empresas, por las personas trabajadoras que se hayan mantenido en situación de suspensión entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, resultarán de aplicación, durante ese período, las exenciones de la cotización previstas en el apartado 1 del artículo 4 de este Real Decreto-ley hasta el día 12 de mayo de 2020. A partir de ese momento resultarán de aplicación las exenciones en la cotización previstas en la letra b) del apartado 2 del artículo 4 hasta el momento en que se reactiven.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Tengo una consulta sobre un caso creo que muy real. Comercio en ERTE FM, el día 11 de mayo incorpora a los dos empleados regulados con una jornada del 50%. Por tanto 50% en trabajo y 50% en desempleo. ¿desde el 13 de mayo, como quedarían las que exoneración va a tener?

R: Tendrías dos tramos para esa empresa.

Del 1 al 10 de mayo de 2020 empresa en inactividad; las personas trabajadoras que se hayan mantenido en situación de suspensión les resultará de aplicación durante ese período las exenciones de la cotización previstas en el apartado 1 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020.

Del 11 de mayo en adelante y hasta el 30 de junio 2020, personas trabajadoras que se han reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020 les resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, a partir del día en que se hayan reactivado.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: ¿Cuándo se considera tras el nuevo RD 18, que una empresa está en ERTE total o en ERTE parcial?

R: Seguirían en FM Total las empresas que bajo expediente ERTE FM, han suspendido y/o reducido jornadas al amparo de causa directa y conforme al contenido justificado en la memoria presentada en el expediente de FM. Ello conforme a lo establecido en el art. 22 de RD ley 8/2020.

Procede seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada aquellas empresas que, por causa externa y perentoria y por efecto de las restricciones o pérdidas de actividad derivadas e incluidas en el art. 22.1 y que aún persisten, sigan imposibilitadas para recuperar su actividad. Si es así, y no pueden reiniciar su actividad mientras duren esas causas, en principio la FM se extiende hasta el 30 de junio de 2020 pero podrá ser extendida (Disposición adicional primera).

De lo contrario, si las causas permiten la recuperación parcial de actividades, las empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad y primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: ¿Queda por tanto a criterio de la empresa pasar de fuerza mayor total a parcial o seguir en total hasta 30 de junio?

R: No. Las empresas deben reiniciar su actividad a no ser que por causa externa y derivada de las causas del art. 22 de RD 8/2020 no puedan hacerlo. Tendrán que presentar una declaración responsable justificando que no pueden reiniciar actividad por persistir una causa externa y perentoria y por efecto de las restricciones o pérdidas de actividad derivadas e incluidas en el art. 22.1.

Lo anterior justificaría la imposibilidad de para recuperar su actividad y no poder desescalar.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Los trabajadores con contrato temporal, que lo rescatan del ERTE, a tiempo parcial. ¿Cada día a tiempo parcial computa como un día entero a efectos de calcular cual es la fecha de finalización del contrato?

R: Entiendo que sí, la suspensión de su contrato temporal mientras se encuentran en ERTE deberá computarse por días naturales, con independencia a la jornada parcial que desempeñen.

P: Empresa en ERTE fuerza mayor (peluquería concretamente) que el día 4 d abril ha ingresado a todos los empleados, seis en concreto, y ha comunicado al SEPE y comunicado a la AL que ante la desescalada retorna a los trabajadores a sus puestos, puede acogerse a las medidas de exoneración del RDL 18/2020? ¿Que tramite debería hacerse a la AL y TGSS? Gracias

R: Desde mi punto de vista, si incorporó a toda su plantilla a jornada completa no puede acogerse, porque solo el RD-L 18/2020 regula cambios a partir de mayo y dura hasta el 30 de junio. La norma no establece exoneración para estas situaciones y hasta la fecha no existe otro criterio a aplicar a esta situación.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Una empresa donde teletrabajan todos y tienen en ERTE de FM a la persona de la limpieza, ¿ese ERTE debe pasar a FM parcial a partir de ahora?

R: No, porque si el centro de trabajo está cerrado puede continuar en el ERTE, ya que el teletrabajo es una de las medidas especialmente recomendadas y el centro de trabajo se mantiene cerrado.

P: Empresa que en el ERTE los trabajadores tienen actividad días alternos, enviado el calendario de actividad, ¿el sepe ha pagado el mes entero... lo arreglaran los del sepe? tenemos que avisar al sepe de este fallo?

R: Si, el SEPE es quién tiene competencia para solucionarlo.

ERTES Y ERES

¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Llevo el tema Laboral de un equipo de futbol, al cual le vencen los contratos en fecha 31 de mayo de este año. Los futbolistas se encuentran en ERTE, ¿puedo darlos de baja por final de contrato el día 31 de Mayo, porque la Liga no se va a reanudar y no parece normal mantenerlos en ERTE?

R: Si, salvo que no tengan causa cierta (concatenación, fraude de ley...) pueden comunicarles la finalización de los contratos.

P: Modificación sustancial planteada por empresa de trabajador a tiempo completo pasar a tiempo parcial = cobro y cotización seria al 50% ¿o cobro 50% y cotización 100%?

R: No puede hacerse una reducción de jornada por modificación sustancial porque el art.12 del ET establece en el apartado 4 e) que *“la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a)”*.

Si llega a un acuerdo con el trabajador y pasas a jornada parcial con porcentaje del 50% tanto el salario como la cotización se reduce conforme a ese porcentaje. El trabajador no cobrará desempleo.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Respecto a las bonificaciones del RDL 18/2020, si el 13/05/2020 me encuentro en parcial, y esa situación dura hasta el 15/06/2020, por que en esta fecha reincorporo toda la plantilla que tenía afectada en ERTE ¿las bonificaciones finalizan en el momento en que ya he reincorporado toda la plantilla que tenía en ERTE, 15/06/2020, o se mantienen hasta el 30/06/2020?

R: El criterio de la TGSS no recoge esta situación y no hay todavía otro criterio técnico al respecto. Mi opinión es que una vez renunciado al expediente de ERTE por reincorporación de toda la plantilla ante ausencia de causa de FM no se mantienen las exoneraciones.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: En empresa dedicada a Fabricación de pan en obrador, de menos de 50 trabajadores, aplicamos ERTE por FM con fecha efecto 23 de marzo de 2020, donde a dos empleados se les suspendió el contrato y a los quince restantes se les redujo la jornada a un 50% de la jornada. Tras el RD 18/2020, el volumen de actividad y de la demanda sigue siendo idéntica a la por la cual en su día tomamos dicha medida. ¿Considera usted que tras el RD 18/2020 la empresa se encontraría en un ERTE FM Total o en un ERTE FM Parcial?

R: La FM requiere una causa externa de las que se recogen en el art. 22 del RD 8/2020. Si la empresa considera que no tiene volumen o carga de trabajo debería solicitar un ERTE por causas ETOP, de lo contrario puede pasar a un ERTE FM parcial.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Si tengo un ERTE ETOP desde el 14 de marzo, este solo se extenderá hasta el 30/06/2020, o irá más allá de esta fecha, puesto que inicialmente se ha puesto, que duraría hasta la duración el estado de alarma. Gracias.

R: La suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada temporal por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se realizará por el procedimiento especial establecido para el Expediente de regulación de empleo reguladas en el art. 23 del RD 8/2020 con las especificaciones contenidas en el arts. 47 ET y 16-24 Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

En base a lo anterior, el alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar. Es decir, la norma no regula una duración máxima para la duración de las consecuencias de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo, pudiendo alargarse en el tiempo, mientras se demuestren las causas que provocaron y posibilitaron el ERTE.

Por tu explicación, entiendo que en ese ERTE ETPO derivado COVID-19 has puesto como plazo el fin del Estado de alarma, pues ese será el final, pero no tiene porqué coincidir con el 30 de junio, ya que ésta fecha el fin de los ERTES por causa de fuerza mayor (total y parcial) y con ello lo que se hizo fue desligar su duración del fin del Estado de alarma.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Si por acuerdo ambas partes art 12 ET se transforma contrato tiempo completo en parcial = tener acuerdo novatorio transformación firmado ambas partes = cobro y cotización tiempo parcial ¿correcto?

R: SI, pero sin prestación por desempleo.

P: Si en la desescalada se ha modificado la medida de suspensión a reducción en principio todos los días. Posteriormente, esta misma reducción se concentra en días alternos, por motivos de reestructuración, sin que ello varíe el coeficiente de las horas que trabaja, se puede realizar la medida, a días sueltos, pues en función de cómo se comporte el mercado abrir todos los días, puede ser a medio plazo no rentable, es posible una vez realizado la medida, comunicando al sepe los días efectivos de actividad, eso es posible, o si he recuperado todos los días ya no puedo concentrarlo en días alternos?.

R: Si, pero deberás comunicarlo porque el calendario que enviaste al SEPE va directo a la ITSS.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Se decide continuar con el ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de junio y sabemos que no podremos iniciar la actividad al 01 de julio, ¿podría ir adelantando el ERTE ETOP con vistas a enlazar los ERTes?

R: SI, antes de 30 de junio. Así lo prevé el RD-L 18/2020 en su art. 2.2

P: Puedo pedir ERTE ETOP a partir del 1 de junio?

R: SI, si la empresa tiene una causa económica, productiva, técnica u organizativa.

P: ¿Qué comunicación tengo que hacer con carácter previo al sepe, a la autoridad, y en todo caso son 15 días a contar del 13/05/2020?

R: Debes comunicarlo al SEPE previamente y a la autoridad laboral, (15 días para esta última), y finalmente desde el 1 de junio deberás hacer la declaración responsable a la TGSS que es anotar una peculiaridad (ver boletines red 11 y 12/2020)

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: En relación a la comunicación al SEPE de las medidas tomadas en relación a la desafectación de los trabajadores en el proceso de desescalada, habla de realizar una comunicación previa al SEPE, y sin embargo las informaciones técnicas del propio SEPE establecen lo siguiente; ¿Y CUÁNDO INFORMO DE TODOS ESTOS CAMBIOS EN LA ACTIVIDAD DE MIS TRABAJADORES?

Durante el mes en que se produzcan las modificaciones se podrán comunicar al SEPE.

R: NO, esto ya lo rectificaron y en la propia página del SEPE tienes las instrucciones de que tabla/s Excel debe usar para cada caso.

La primera notificación debes hacerla a las personas trabajadoras preavisando de qué día se deben reincorporar y qué jornada van a realizar. Si la empresa tienen RLT también deberás notificárselo, en aplicación del derecho a la información del art. 64 ET.

Al SEPE previamente al inicio de la reincorporación.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Cuando tengo que renunciar al ERTE, ¿en qué casos?, si rescato a todos los trabajadores, ¿tendría que renunciar, o podría extender o cambiar a ERTE parcial y extenderlo hasta el 30/06/2020?

R: Debo aplicar un ERTE parcial cuando las causas permitan la recuperación parcial de actividades, “las empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad y primando los ajustes en términos de reducción de jornada”.

Puedo desafectar a las personas trabajadoras, pero no volver a incorporarlas al expediente al que renuncié (total o parcialmente).

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: En un ETOP que no se haya notificado al sindicato, pero si se haya constituido comisión de mínimo tres trabajadores, el ETOP es nulo o anulable?

R: Se entiende nulo e insubsanable por cuánto la negociación habida lo ha sido con una parte no legitimada legalmente. Consideramos que –si bien existe una sentencia del TS de 10.10.19 que admitió la validez de una negociación no llevada a cabo con la comisión ad hoc sino con la totalidad de los trabajadores, nos encontramos ante un procedimiento específico que preserva una legitimación en la que la alternativa no está entre parte y totalidad de la plantilla como en el caso de esa sentencia, sino entre representantes sindicales y plantilla. Advertir finalmente que en esta sentencia el TS afirmó que –a pesar de su decisión la misma no significa que la Sala dé carta de naturaleza a la voluntad de las partes para libremente sustituir la legal comisión negociadora.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: ¿La hostelería está obligada a acogerse, en base a la desescalada, a un ERTE de fuerza mayor parcial, o bien, puede mantener un ERTE total hasta el 30 de junio? ¿Es correcto decir que si se mantiene en ERTE total las cuotas estarán exoneradas al 100%, y si se han recuperado trabajadores y, por tanto, la exoneración irá a un porcentaje ?. ¿No se está promoviendo, entonces, que las actividades se paralizen? ¿Se está penalizando a los que están recuperando a los trabajadores?

R: Respecto a la primera parte de la pregunta se ha respondi3 anteriormente. Ver la respuesta en la pregunta 3

P: ¿Es correcto decir que si se mantiene en ERTE total las cuotas estarán exoneradas al 100%, y si se han recuperado trabajadores y, por tanto, la exoneración irá a un porcentaje?

R: ERTE FM total se exoneran un 100% las empresas de menos de 50 trabajadores (art. 4. 1 RD-I 18/2020).

ERTE FM parcial se dividen las exoneraciones en funci3n de que las personas trabajadoras reinicien o quede suspendida su actividad (art. 4.2.a) y b) RD-I 18/2020).

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Las medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas que menciona el Art. 4 del REAL DECRETO LEY 18/2020, a que actividades afecta?

R: la exoneración de cuotas de cotización se establece en el citado artículo en función de: primero, si el ERTE FM es total o parcial; segundo, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores o igual o más de 50 trabajadores; y tercero, en el caso de ERTE FM parcial si las personas trabajadoras reinician actividad o mantienen suspendida la actividad. No se dice nada en relación con la actividad económica de la empresa, se refiere en general a “las empresas y entidades...” sin especificar actividad alguna.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Buenas tardes, unos trabajadores en ERTE fuerza mayor, con contrato temporal hasta 15/09. La empresa ya tiene claro que este año no va a reanudar la actividad. ¿cuál sería el procedimiento correcto? esperar que termine ERTE 30/06 y despedir 01/07 causas objetivas? o hacerlo ya?

R: El compromiso de mantenimiento de empleo por seis meses a las personas afectadas una vez finalizado el ERTE FM es un requisito establecido por el RD ley 8/2020 y modificado por el art. 2 del RD 9/2020. Por tanto, en una u otra fecha habría que devolver las cuotas exoneradas y la prestación de desempleo que recibieron los trabajadores.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: ¿La comunicación previa al SEPE es en todos los casos? si no se realmente los días que va a trabajar un trabajador como se lo comunico?

R: Siempre hay que comunicar al SEPE porque es la entidad que paga la prestación a la persona trabajadora mientras este afectada por el ERTE. Cuando la empresa desafecta a una persona trabajadora del ERTE FM lo hace bien a jornada completa o con reducción de jornada y sabiendo qué jornada y horario de trabajo va a realizar (art. 34 ET o convenio colectivo de aplicación).

P: Una persona que ha estado con anterioridad al ERTEFM en ILT y ha estado todo el periodo de baja, por tanto no ha pasado al SEPE y la suspensión de su contrato ha venido dada en todo momento por la ILT, no por el ERTE. ¿Se le puede despedir en la fecha inicial de finalización de su contrato? ¿O dicho vencimiento ha sido paralizado y se ha ampliado su vto.?

R: Si no ha sido afectada por el ERTE y su contrato es temporal con causa cierta podría finalizarse a su vencimiento.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Una vez se da de alta a un trabajador que estaba su contrato suspendido en un ERTE FM, se puede revertir después esta situación y volver a suspender el contrato si la actividad es menor de lo que se esperaba cuando se dio de alta .

R: NO

P. Si es posible la desescalada parcial de un trabajador que se encontraba en ERTE por Fuerza Mayor total, y se quiere reincorporar por jornada inferior: ¿qué ocurre si existe negación por parte del trabajador? sigue cobrando la prestación por desempleo?

R: Al ser un ERTE por causa de fuerza mayor, y proceder la empresa a reactivar la actividad al amparo del RD 18/2020 el trabajador no puede negarse a la reincorporación, salvo causa justificada (IT, imposibilidad de reincorporación por cuidado de menor....)

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Si hago un ERTE por causas económicas después de uno de fuerza mayor de covid-19, ¿se considera como mantenimiento de empleo?

R: Si porque el ETOP es una medida temporal por lo que las personas afectadas suspenden o reducen el tiempo de trabajo, pero no extinguen su relación laboral.

P: La comunicación a la autoridad laboral en 15 días en la renuncia total? ¿se entiende renuncia total cuando ya están reincorporados todos los trabajadores a sus puestos de trabajo o por el contrario es renuncia total, cada modificación que se haga en relación a la medida inicial de cada trabajador?

R: La renuncia total se da cuando que ya no exista causa de FM. Si se van desafectado personas trabajadoras bien completamente o con reducción de jornada se pasa de un ERTE FM total a un ERTE FM parcial

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Nos gustaría conocer en qué tipo de fuerza mayor quedaría un establecimiento de hostelería que se encuentra en la fase 1 -solo puede abrir la parte de terraza y con reducciones-. Desarrolla tres actividades -heladería, bar y restaurante- pero sólo puede reanudar parte de ellas. Tendríamos causa para mantener la FM Total pero, al reincorporar algunos trabajadores para atender la terraza, también podría entenderse como FM Parcial. Muchas gracias.

R: Si se incorpora un trabajador ya han pasado A ERTE FM parcial. En relación con la causa para FM total te remito a la respuesta de la pregunta 3.

P: Si la reincorporación de un trabajador es con fecha 20-05-2020, la exoneración de cuotas sería por ejemplo, del día 01 al 19 de mayo al 100 % y del 20 al 31 de mayo a la nueva exoneración comunicada?

R: La exoneración depende de que la empresa siga en FM TOTAL o pase a FM PARCIAL, cuando reinicia su actividad y reincorpora a una persona trabajadora entrando en vigor a partir del 13 de mayo.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Sabes si podrán entrar y salir del ere FM los trabajadores ?

R: NO, una vez desafectados y existiendo causa para reiniciar la actividad no pueden incorporarse de nuevo, habría que hacer otro ERTE ante una nueva circunstancia que impida que la empresa pueda dar trabajo efectivo y podría presentarse un ERTE ETOP.

P: Si cambiamos de FM a Fuerza mayor parcial, ¿hay que comunicarlo a la autoridad laboral? o ¿Solo si renunciemos el ERTE? ¿He entendido que al Sepe es previo a la incorporación del trabajador? ¿Puede ser diferente según la comunidad Autónoma?

R: al SEPE se comunica previo a la incorporación del trabajador y después a la Autoridad Laboral. No debería haber diferencias entre CCAA al no ser competencia autonómica.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: ¿La comunicación de los 15 días a la autoridad laboral, se entienden hábiles?

R: Sí, la norma no dispone lo contrario.

Los días hábiles son, actualmente y con la reforma de la ley 39/2015, desde el lunes hasta el viernes.

El artículo 30.2 de la ley 29/2015 establece que, mientras que no se disponga lo contrario por ley o derecho de la UE, se entenderán los días como hábiles, excluyéndose los sábados, domingos y festivos (inhábiles).

P: Tengo un ETOP por art. 23 rd 8/2020 en cuyo acuerdo final en período de consultas se tomo la decisión de que finalizaría cuando termine el estado de alarma. Si termina el estado de alarma antes del 30 de junio del 2020 podría modificar ese ETOP con la RLT para modificar la fecha de fin al 30/06/2020

R: NO, procedería presentar un nuevo expediente bajo las nuevas causas o circunstancias que lo justifiquen.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: El art. 1.2 en su segundo párrafo dice que las empresas "deberán" proceder a reincorporar... ¿Se trata de una obligación?

R: Si, porque se entiende que puede reiniciar su actividad, salvo que concurran circunstancias externas de las que se regulan por el art. 22 de RD 8/2020 y que le impidan reiniciar.

P: ¿Es obligatorio comunicar a la autoridad laboral cada vez que se saca a un trabajador del ERTE? o solo hay que hacerlo cuando finalice el ERTE?

R: Hay que notificar además de a la persona trabajadora afectada individualmente, a la RLTE y a la autoridad laboral cada vez que se produzca un cambio respecto a la medida autorizada.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Me ha salido una duda sobre promover acciones formativas en los ERTES, si la empresa no lo hace, pero ha habido acuerdo en el ERTE de reducción de jornada durante poco tiempo, la inspección va anular el ERTE?

R: El compromiso de programar acciones formativas para mejora de la empleabilidad es una obligación establecida por el RD 1483/2012 en su art. 16.4 para ERTES ETOP: *“Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad”*.

La Inspección emitirá un informe en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17.2 y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11. Finalizado el periodo de consultas y durante la vigencia de las medidas, la Inspección podrá pedir justificar su cumplimiento.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: ¿A partir del 30/06 no hace falta llamar a los sindicatos y podemos ir directamente a la representación ad hoc?

R: Si, en ausencia de RLT. El art. 47.1 ET establece que “la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

El art. 41.4 establece “en el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma”, invierte la situación en relación con el art. 23 del RD-I 8/2020.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Empresa que ha estado en ERTE, en relación al mantenimiento de la plantilla: Si el trabajador posteriormente denuncia a la empresa y solicita la rescisión de su contrato, por impago de salarios. Se llega a un acuerdo en el acto de conciliación de la extinción de su contrato, con el percibimiento de una indemnización. Se tendría en cuenta para el mantenimiento de la plantilla.

R: Se consideraría incumplimiento del mantenimiento de la plantilla porque la causa de la extinción es un incumplimiento grave del empresario.

P: ¿Pasar a la fuerza mayor parcial es voluntaria para todas las empresas?

R: NO, hay que aplicar lo previsto en el art. 1 del RD-ley 18/2020. Tiene que mantenerse causa externa conforme al art. 22 RD 8/2020 que impida a la empresa reiniciar la actividad.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: En una empresa de educación privada, donde hasta ahora no se había presentado un ERTE. ¿ Es posible presentar ahora un ERTE por FM? Habiéndose confirmado ya que no es posible acudir a las aulas hasta septiembre, se podría mantener el ERTE FM hasta julio, (ya que agosto se les rescataría por ser el mes de vacaciones). ya que se ha confirmado que los colegios no se abrirán hasta el mes de septiembre

R: Si mientras tenga causa conforme al art. 22 del RD 8/2020 pero hasta el 30 de junio.

P: En un ERTE por Fuerza Mayor con Reducciones de Jornada, estamos limitados en los porcentajes del 10% y 70% o no existe límite de en las reducciones.

R: Sí, existen los límites que citas en las reducciones de jornada.

P: Para negociar un ERTE ETOP antes del 30 de junio, y durante la vigencia de un Erte de Fuerza Mayor ¿tendríamos que desafectar a los trabajadores/RLT para poder negociar?

R: No, es posible negociarlo mientras están en ERTE FM y tendrá efecto una vez finalizado este si es antes del 30 de junio.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: ¿Si se incumple el mantenimiento del empleo de un solo trabajador se tienen que devolver todas las cuotas? donde está entonces el criterio de proporcionalidad?

R: SI, se encuentra recogido en el apartado 3 de la Disposición Final Primera del RD ley 18/2020 que modifica la Disposición Adicional Sexta del RD ley 8/2020: “Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.”

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



Una empresa que tiene ERTE desde el 23/03/20 suspensión total de sus contratos de toda la plantilla por fuerza mayor. El 05/05/20 hizo desescalada de la mitad de plantilla y el resto sigue en ERTE.

¿Hasta cuando puede la empresa estar en ERTE con el resto de plantilla que no ha incorporado?

R: Hasta el 30 de junio

¿Tiene que hacer alguna gestión la empresa para esos trabajadores que quedan e ERTE?

R: NO

¿Se puede exonerar la empresa de cuotas a la seguridad social?

R: Sí, ver respuesta pregunta 1

¿Si no puede incorporar la empresa a los trabajadores el 01/07/2020 que tiene que hacer la empresa?

R: Si lo sabe desde ahora debe preparar un ERTE ETOP.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: La comunicación variación datos ERTE 3 días, si se desafecta a trabajadores en periodo no fijado en calendario de afectación comunicación de la medida ¿es obligatoria la comunicación previa al SEPE?

R: SI, el plazo de tres días es la norma general. El criterio de TGSS del Boletín Red nº 12 establece especialmente que se podrán comunicar las variaciones de mayo durante los primeros días del mes de junio y antes del 22.

Al SEPE siempre hay que efectuar la comunicación previa.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: El artículo 2 del RD 18.2020 establece que los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de junio de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.

¿A qué especialidades se refiere?

R: A las que regula el RD ley 8/2020 y respecto a lo establecido en el art. 47 del ET y en el RD 1483/2012.

La especialidad se encuentra en la constitución de la comisión representativa y en los plazos establecidos para la negociación.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Con respecto a la Disposición Adicional Decimosexta en su punto 11 de la Ley 27/2011 de 1 de agosto. Aportaciones económicas por despidos a mayores de 50 años, en ese punto 11 quería saber que si somos un grupo mercantil de 150 trabajadores y venimos aplicando un ERTE ETOP COVID, de suspensión de contratos, si acabado el ERTE nos vemos en la necesidad de despedir a mayores de 50 años, mediante despidos objetivos individuales sin hacer despido colectivo ¿podría ser exigible la aportación económica de dicha disposición?

R: Sí se aplica en ERES extintivos y si se produce una extinción individual, cuando haya transcurrido menos de un año. Para que proceda esa aportación tendría que darse en todo caso los requisitos de que la empresa o grupo tenga beneficios en 2 años consecutivos y sea una empresa de más de 100 trabajadores.

ERTES Y ERES ¿QUÉ HACER? ¿CÓMO? ¿CUANDO?



P: Si pretendemos iniciar un ERTE ETOP COVID en dos centros de trabajo (un centro una fábrica con 3 delegados de personal y otro centro una oficina sin delegados de los trabajadores). ¿De cuántos miembros se puede componer la comisión representativa de los trabajadores para cada uno de estos centros de trabajo?

R: Se deberá constituir una única comisión negociadora para los centros afectados. El máximo es de 13 miembros para cada una de las partes y se debe seguir lo establecido en el art. 47.1 y art. 41.4 b. del ET.

Teniendo en cuenta que de los dos centros afectados solo uno cuenta con delegados de personal. La Comisión deberá estar conformada por lo tres delegados por la parte social de fábrica y respecto al centro de oficina podrán designar a representantes. De no hacerlo, su representación se asignará a los representantes legales de los trabajadores del centro afectado (fábrica) conforma a la letra a) del art. 41.4 del ET y en la proporción al número de trabajadores que representen.