

INFORMACION ERTES COVID 2019

Estimado Cliente:

Mediante esta circular, es nuestro propósito informarle de los mecanismos aprobados en el último día por el Consejo de Ministros mediante Real Decreto Ley 8/2020, que pueden resultar de su interés.

Se mantiene en vigor lo remitido en nuestra última circular en cuanto a vacaciones, permisos retribuidos, distribución irregular, etc.

En cuanto a las medidas encaminadas a intentar paliar los efectos económicos del cierre de actividad, procedemos a explicar la regulación vigente de los Expedientes Temporales de Regulación de Empleo.

Circulan innumerables informes, muchos contradictorios, respecto a las actividades que pueden acogerse a los ERTES por fuerza mayor y los que deben acogerse a los criterios productivos.

Nuestro criterio, contrastado con la opinión general entre los especialistas del Derecho del Trabajo, es el siguiente:

ERTE POR FUERZA MAYOR [ARTÍCULO 22 DEL R.D. LEY de 8/2020 de 17 de marzo]

- Suspensiones o reducciones de contratos con causa DIRECTA en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID 2019. En nuestra opinión es causa directa el cese de actividad originado por el artículo 10 del Real Decreto 463/2020, que transcribimos:

“Artículo 10. Medidas de contención en el ámbito de la actividad comercial, equipamientos culturales, establecimientos y actividades recreativas, actividades de hostelería y restauración, y otras adicionales.

1. Se **suspende la apertura al público** de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio.

2. ...



3. Se suspende la apertura al público de los museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio indicados en el anexo del presente real decreto.
4. Se suspenden las actividades de hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.
5. Se suspenden asimismo las verbenas, desfiles y fiestas populares.”

- El otro caso que constituye sin duda fuerza mayor es el caso de que haya un trabajador contagiado de COVID 2019 en un centro, y constituye causa de fuerza mayor para el centro. Debe disponerse de documentación que lo acredite (informe médico).

Es decir, que salvo los ceses de actividad que se deriven de manera DIRECTA de la orden de no apertura al público, los demás serán una decisión empresarial que si tiene justa causa deberá tramitarse como ERTE por causa de producción [caída en la demanda de los productos que la empresa desea colocar en el mercado].

Incluso en las actividades listadas, sólo cabe incluir al personal que deje de prestar servicios. Por ejemplo, si en un comercio se desarrolla actividad en tienda y de reparto a clientes, el ERTE por fuerza mayor sólo afectará al personal que se destine a la atención al público en el local. Si esa prestación es indiferenciada por la plantilla, el ERTE se puede realizar de manera parcial y rotativa, indicándolo en la memoria y en la solicitud.

Su duración se ciñe al periodo de la Declaración de Estado de Alarma que acuerde el gobierno.

La tramitación del ERTE por fuerza mayor consta de los siguientes pasos:

- Confección de la memoria-informe que justifica la causa de fuerza mayor. Las menciones mínimas, que debe incluir son las siguientes:
 - o Descripción de la actividad de la empresa y su domicilio de actividad. Si hay varios centros de trabajo indicar sus direcciones.
 - o Si dejan de prestar servicio parte o toda la plantilla, y si lo hacen durante todo el periodo de alarma.
 - o En su caso si hay rotaciones en la prestación del servicio (turnos, etc.).
 - o Aportar DATOS NUMERICOS que justifiquen la caída de actividad [número de pedidos, visitas, llamadas, correos electrónicos] comparados con el mes o la semana anterior.
 - o Si la actividad está expresamente incluida en las mencionadas para el cierre.
 - o **El compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**
- Comunicación individual a todos los trabajadores y a los representantes de los trabajadores si los hubiera. Si es posible con firma personal, y si no por correo electrónico aceptado o cualquier otro medio digital.
- Presentación ante la Comunidad de Madrid de un impreso de solicitud que firmaremos digitalmente con su autorización.



- Documentación mínima necesaria que nos tienen que hacer llegar:
 - o Memoria informe.
 - o Si es empresario individual, fotocopia del DNI.
 - o Si es sociedad, copia de los poderes del representante (disponemos de algunos, pero por si no están actualizados, es conveniente que nos remitan una copia).

- En GT Asesoría nos ocuparemos de la confección de los modelos necesarios para la firma, pero para empezar a trabajar es IMPRESCINDIBLE que nos hagan llegar al menos la Memoria informe, aunque sea en borrador para revisarla y transformarlo en la documentación adecuada.

- Durante el periodo de ERTE la empresa puede disfrutar de una exoneración de cotización de las cuotas de seguridad social de los trabajadores afectados del 100% si tiene menos de 50 trabajadores y factura menos de 6.010.121,04 € [PYME] o del 75% en caso contrario.

ERTE POR CAUSA DE PRODUCCIÓN.

Es el que procede cuando la empresa no se halla en el ámbito del Real Decreto 463/2020 ni hay orden de cese de actividad emitida por la autoridad, o por contagio de COVID-2019. Se basa en la existencia de cambios en la demanda de los productos de la empresa [disminución radical de actividad].

Requiere un procedimiento de negociación, “periodo de consultas”.

Si la empresa no dispone de representantes de los trabajadores es requisito INDISPENSABLE que los trabajadores confieran la representación a un sindicato de los más representativos [CCOO, UGT, CSIF...] o que elijan de entre ellos una comisión de tres trabajadores que les represente. [Si la plantilla fuera de tres o menos, negociarían conjuntamente y decidirían por mayoría]. Los trabajadores disponen de cinco días para constituir la comisión.

Si dispone de representantes de los trabajadores, o una vez constituida la comisión, es precisa la apertura de un periodo de consultas, con entrega a la otra parte de una memoria-informe con los puntos reseñados en el apartado anterior. El periodo de consultas tiene un periodo máximo de siete días. Si se alcanza acuerdo antes, se puede dar por cerrado.

Al igual que en el apartado anterior, es indispensable el envío de un borrador de memoria-informe con los mismos apartados:



- Descripción de la actividad de la empresa y su domicilio de actividad. Si hay varios centros de trabajo indicar sus direcciones.
- Si dejan de prestar servicio parte o toda la plantilla, y si lo hacen durante todo el periodo de alarma.
- En su caso si hay rotaciones en la prestación del servicio (turnos, etc.).
- Aportar DATOS NUMERICOS que justifiquen la caída de actividad (número de pedidos, visitas, llamadas, correos electrónicos) comparados con el mes o la semana anterior.
- Si la actividad está expresamente incluida en las mencionadas para el cierre.
- En caso de que haya un trabajador contagiado de COVID 2019 en un centro, constituye causa de fuerza mayor para el centro. Debe disponerse de documentación que lo acredite (informe médico).
- **El compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.**

IMPORTANTE: EN AMBOS CASOS

Si la empresa, durante los seis meses posteriores a la reanudación de actividad reduce su plantilla, perderá todos los beneficios de las medidas extraordinarias (artículos 24 y 25 del Real Decreto Ley 8/2020).

Disposición adicional Sexta del Real Decreto Ley 8/2020, de 18 de marzo.

POSIBILIDAD DE TRAMITAR UN ERTE POR FUERZA MAYOR

Si usted, considera que puede acreditar que el cese parcial o total de su plantilla cumple los criterios del artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, nos podemos ocupar de su tramitación.

Para ello es imprescindible que confeccione y nos haga llegar una Memoria-informe lo más detallada posible de las causas que configuran la fuerza mayor y la parte de la plantilla que se ve afectada.

Complementaremos esta información según la situación vaya evolucionando.

Atentamente.



**CUADRO RESUMEN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE
ERTE POR FUERZA MAYOR Y POR CAUSAS PRODUCTIVAS**

	ERTE FUERZA MAYOR [Art. 22 R.D.Ley 8/2020	ERTE CAUSAS PRODUCTIVAS
Supuestos	Actividades cerradas por Real Decreto 463/2020 Actividades cerradas por orden de la autoridad [que conste por escrito]. Actividades cerradas por casos diagnosticados de COVID 2019 debidamente documentados.	Resto de supuestos de caída de actividad
Efectos sobre la jornada	Suspensión [día completo]. Reducción de jornada entre el 10 % y el 70% [para menos del 30% de trabajo debe acordarse la suspensión]	Suspensión [día completo] Reducción de jornada entre el 10 % y el 70% [para menos del 30% de trabajo debe acordarse la suspensión]
Posibilidad de adoptar medidas combinadas de suspensión y reducción de jornada	Se puede	Se puede
Duración	En tanto dure el estado de alarma	Por el tiempo acordado. Puede ser mayor al periodo del estado de alarma.
Prestación para el trabajador	Desempleo [70% de la base de cotización promedio de 180 días durante los primeros seis meses, con los máximos legales]	Desempleo [70% de la base de cotización promedio de 180 días durante los primeros seis meses, con los máximos legales]
Tramitación	Comunicación a los trabajadores y a sus representantes Solicitud a la autoridad laboral Esta puede dar audiencia a los representantes de los trabajadores	Periodo de consultas con los representantes o una comisión representativa de los trabajadores
Efectos	Desde la fecha de existencia de la causa mayor	Desde la fecha acordada con la representación de los trabajadores

- **Importante.-** Acordada la situación de ERTE, son los trabajadores los que deben solicitar la prestación por desempleo.
- Los plazos para pedirla están suspendidos temporalmente, por el artículo 26 del R.D. Ley 8/2020, por lo que los trabajadores pueden esperar a pedirla cuando concluya el estado de medidas excepcionales [o solicitar la prestación mediante medios telemáticos].
- El pago del desempleo en las situaciones de suspensión de contrato o reducción de jornada se viene demorando unos tres meses [en los que se tramitaban hasta la actualidad].
- La empresa puede acordar voluntariamente anticipos o complementos.

