

## **Cuestiones y Respuestas con motivo de las tramitaciones de ERTES y ERES por la Crisis Sanitaria del COVID – 19.**

### **Pregunta.-**

Tengo una empresa que se dedica a la fabricación y distribución de pan, dulces y pasteles. No trabaja de cara al público. Actualmente se le ha visto reducido bastante su nivel de facturación al cerrar todas las pastelerías, panaderías etc...y solamente trabaja ahora con 1 herboristería que aún se mantiene abierta.

En éste caso cabría el ERTE por fuerza mayor? pues no es una de las actividades directamente suspendidas por el REAL DECRETO pero igualmente afectadas por el cierre de sus clientes directos.

En el caso de presentarse por causas económicas, técnicas organizativas y/o de producción habría que justificar las pérdidas de los 2 trimestres consecutivos que establece el art. 47 del ET? pues en éste caso no tendría sentido ya que ésta situación de alarma es de hace unos días nada más.

### **Respuesta.-**

Deberán presentarlo por fuerza mayor.

### **Pregunta.-**

En el artículo que habla de los ERE por fuerza mayor dice que el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19

La pregunta es: ¿qué tipo de información tiene que ir en ese informe para irlo elaborando? Todo lo que pueda evidenciar la relación entre los efectos de las acciones es de los dos Decretos de alarma en los negocios afectados. Por ejemplo: fabrica de harina que vende a una panadería que vende casi exclusivamente a hoteles debería de acreditarlo, como? Facturas a la panadería y un certificado de la misma por ejemplo.

En el art que habla de los ERTE que no son por fuerza mayor dice: En el supuesto de que 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 (CCOO y UGT) y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La 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 del Estatuto de los Trabajadores”

La pregunta es: ¿cuál es trámite para formar la comisión representativa o si por contra hay que solicitarles un certificado en el que se haga constar que no pueden formar esa comisión para luego formar la comisión del periodo de consultas directamente con los trabajadores?

**Respuesta.-**

La norma puede ser interpretada como una medida alternativa. Es decir, o se hace la comisión con los sindicatos representativos o se hace con tres trabajadores de la propia empresa. Tal y como se recoge en el artículo 41.4.a. del ET “Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. 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”. Todo dependerá de la factibilidad o facilidad/dificultad para conformar tales comisiones negociadoras. Es decir, ya sea por plantilla numerosa, varios centros de trabajo o no, o personal con difícil localización o no.

**Pregunta.-**

- Luego:

C (1)	Afec. (S/N) (2)	Num.Doc. Identific.	Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre	Fecha Nacimiento	Natural de	Provincia	Domicilio	Afiliación Seg.Social	Grupo Profesional	Categoría	Especialidad	Fecha ingreso Emp.	Salario día/mes	RPT (SN) (3)
1	S						ESPAÑA	SANTA CRUZ DE TENERIFE				MONITOR DEPORTIVO	MONITOR	27/01/2020	1130,24 mes	N

(1) Indique el número de orden en que se ha introducido el centro en el apartado: Datos de los Centros de Trabajo (indicar por cada trabajador)

¿En el salario, ponemos el salario diario?

**Respuesta.-**

Es indistinto. Ahora bien, sería recomendable, días si el periodo es inferior a un mes.

**Pregunta.-**

¿Cuándo ponemos suspensión del contrato la fecha de inicio del ERTE es 16/03 al 31/03/ o lo podemos ampliar más?

**Respuesta.-**

Si es por fuerza mayor, las fechas comienzan con la declaración del estado de alarma relacionado con el COVID-19 y finaliza según finalice la alarma. No obstante, es conveniente incorporar un añadido que pudiera ser ampliado en relación a la posible ampliación de la alarma.

Si es por causas objetivas, se puede llevar hasta seis meses, puesto que llevarlo más allá es de difícil justificación con el concepto de “temporal”, debiendo transformarse en un ERE extintivo, probablemente.

**Pregunta.-**

Ante los numerosos inconvenientes que nos plantean nuestros clientes para hacernos llegar la comunicación a los trabajadores firmadas, le planteamos la cuestión de que si es requisito indispensable adjuntar la comunicación firmada por los trabajadores en los casos de solicitud de ERTES por cierre de establecimiento forzosa como los de hostelería, o podemos proceder a tramitar la solicitud sin adjuntar ese documento

**Respuesta.-**

Es requisito indispensable la comunicación individual porque es un documento que también solicita el Sepe para prestaciones.

**Pregunta.-**

Se puede incluir en un ERTE por fuerza mayor, a los trabajadores que están de baja de enfermedad?

**Respuesta.-**

Sí, se puede, el trabajador continuará en situación de IT, debiendo la empresa comunicar a la autoridad laboral los trabajadores que se encuentren de IT. Una vez le den el alta médica deberá adherirse al ERTE, si es que sigue vigente.

**Pregunta.-**

Se puede solicitar un ERTE por fuerza mayor, si ya se han hecho despidos objetivos o cualquier tipo de despido, o es obligatorio no hacer despidos, para solicitar un ERTE por fuerza mayor?

**Respuesta.-**

En principio no hay problema, pero hay que tener en cuenta dos factores:

1. Hay que tener mucha cautela con hacer despidos objetivos que traigan causa del COVID-19 pues es muy difícil valorar las consecuencias del mismo en la actualidad por lo que es probable que se entiendan injustificados y den lugar a una declaración de improcedencia (esto no significa que más adelante no se puedan llevar a cabo, es simplemente que en la actualidad se trata de una situación novedosa y que por el momento se está calificando como temporal)

2. En el caso de hacer un ERTE al amparo de las medidas extraordinarias adoptadas a raíz de la crisis sanitaria del COVID-19 y se solicite la exoneración del pago de la aportación empresarial durante el tiempo que dure el mismo, la exoneración estará sujeta al compromiso de mantener el empleo durante seis meses desde la reanudación de la actividad, de modo que los trabajadores que fueran afectados por el ERTE no podrán ser objeto de despido durante ese periodo de 6 meses.

### **Pregunta.-**

Es obligatorio pedir el ERTE por fuerza mayor con fecha de la alerta 14/03/2020, o puede ser posterior la fecha de solicitud de efecto del ERTE ¿? después de coger vacaciones por ejemplo?

### **Respuesta.-**

No, la fecha de inicio se establece por la empresa de manera unilateral, no obstante la autoridad laboral puede modificar la fecha a la del estado de alarma (14/03).

### **Pregunta.-**

Queremos preguntar qué documentación es la necesaria para acompañar-anexar la solicitud de ERTEs por Fuerza Mayor. En la Sede Electrónica del Gobierno de Canarias exponen una serie de anexos, pero no nos queda claro:

#### **Extinción y suspensión de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor**

Tramitación	Documentación	Más información
<input checked="" type="checkbox"/> Por internet		
<ul style="list-style-type: none"><li>• Solicitud</li><li>• Anexo de Trabajadores</li><li>• Documentación que acredite la Fuerza Mayor alegada</li><li>• Medios de prueba, informes técnicos.</li><li>• Comunicación de inicio del expediente a los trabajadores o a sus representantes legales</li><li>• Memoria explicativa de la Fuerza Mayor</li><li>• Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por la medida despido/suspensión/reducción de jornada) cuando ésta no afecte a la totalidad de la plantilla</li></ul>		

Solicitud: ¿Sólo se puede presentar por sede electrónica? ¿Es necesario el Certificado Digital de la empresa? ¿Podemos presentarla con nuestro certificado como asesoría en nombre de ellas?

**Respuesta.-**

Sí, solo puede presentarse en la sede electrónica. Si tienen un certificado digital para terceros o un poderamiento en sede electrónica es suficiente.

**Pregunta.-**

Anexo de trabajadores: ¿sería suficiente una Vida Laboral de la empresa?

**Respuesta.-**

El anexo se refiere a la totalidad de los trabajadores que van a verse afectados por el ERTE, numerados, con expresión de su categoría, salario, antigüedad, DNI Y NASS. Si afecta a más de un centro de trabajo, deberá desglosarse por centros de trabajo y trabajadores adscritos a cada uno de ellos.

**Pregunta.-**

Documento que acredite la Fuerza Mayor: Es el RD 463/2020. Imaginamos que está más que acreditado. Medios de Prueba: el propio RD 463/2020.

**Respuesta.-**

Correcto, no obstante debe acreditarse la actividad de la empresa y, en su caso, que el CNAE coincide con aquellos cuya actividad ha sido suspendida en virtud del RD 463/2020 por el que se declara el estado de alarma.

Además de esta comunicación, es necesario aportar un Informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19.

**Pregunta.-**

Comunicación de inicio del expediente a los trabajadores: ¿es necesario aportar al expediente una justificación de que se ha comunicado a los trabajadores?

**Respuesta.-**

No, el procedimiento se inicia mediante la solicitud de la empresa a la autoridad laboral, y esta solicitud es la que debe comunicarse a los trabajadores. En caso de existir representación legal de los trabajadores, habrá que darles traslado del informe relativo a

la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa.

**Pregunta.-**

Un restaurante de 15 trabajadores ¿cómo lo puede gestionar si están todos los trabajadores confinados en sus casas?

**Respuesta.-**

La comunicación en principio puede realizarse por cualquier medio fehaciente, (aunque como norma general lo ideal es entrega en mano o vía burofax con acuse de recibo y certificación de contenido). Dadas las evidentes dificultades para llevarlo a cabo en estos momentos, es conveniente hacerlo por cualquier medio que pueda dejar constancia de su recepción. Por ejemplo, puede realizarse por correo electrónico y solicitar cuando sea posible que el trabajador imprima, firme como recibida y devuelva la comunicación. En caso de que esto no sea posible, como mínimo deberán acusar recibo de la comunicación.

**Pregunta.-**

Memoria Explicativa: ¿vale con una pequeña redacción de lo sucedido y descripción de la empresa?

**Respuesta.-**

Es conveniente hacer una memoria detallada, dado que nos consta que está habiendo problemas a la hora de autorizar los ERTEs precisamente por esto. Mi consejo es incluir varios apartados: 1) Descripción de la empresa: nombre, datos fiscales, domicilio, etc. 2) Resumen de la concurrencia de causa de fuerza mayor, 3) Numero de trabajadores en relación con el número de trabajadores afectados 4) Causas que motivan la decisión (suspensión de los contratos/reducción de jornada) y la elección de los trabajadores.

**Pregunta.-**

¿Los trabajadores que se encuentra por baja de IT, enfermedad común, accidente laboral o Maternidad se pueden incorporar en la lista de afectados por el ERTE? a pesar que actualmente este suspendido el contrato por otras causas, pero una vez terminen esas causas de IT ya entrarían a suspensión por ERTE.

**Respuesta.-**

Efectivamente, los trabajadores en las situaciones descritas pueden ser afectados por el ERTE, una vez causen alta, si sucede antes de la finalización de la vigencia del ERTE, se adhieren al mismo. Al formular la solicitud a la autoridad laboral, en el anexo de

trabajadores habrá que detallar los trabajadores que se incluyan y estén en alguna de estas situaciones.

**Pregunta.-**

¿Se puede incluir el salario base con las pagas extras prorrateadas y bolsa de vacaciones en el listado de trabajadores afectados por el ERTE, que se adjunta a la solicitud de ERTE?

**Respuesta.-**

El salario a incluir en el anexo de trabajadores es el salario bruto.