Notas sobre la Presentacion

ERTE

Por las Medidas Extraordinarias del Estado de Alarma
Real Decreto Ley 8/2020

Nuestra intención es aclarar las posibles dudas para la presentación de los ERTE de los Clientes e información a los Empleados

1. ¿Qué es un ERTE?

Es un procedimiento administrativo por el que el empresario podrá suspender o reducir el contrato de trabajo de sus trabajadores de forma temporal.

2. ¿Cuándo se puede realizar un ERTE?

Se pueden tramitar expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) cuando existan las siguientes causas: a) fuerza mayor; b) causas económicas, técnicas o de producción.

3. ¿Hay que presentar un ERTE por cada centro de trabajo de una misma empresa?

Se debe presentar una sola solicitud de ERTE para varios centros de trabajo, si existe la misma causa**.**

4. ¿Dónde se solicita la apertura del procedimiento de ERTE?

El procedimiento se iniciará telemáticamente mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral autonómica, la Dirección General de Trabajo de la Comunidad, cualquiera que sea la causa y el número de trabajadores afectados por la medida. Simultáneamente se comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

5. ¿Cómo hay que presentar la documentación para iniciar un ERTE?

La documentación se presentará de forma telemática en la siguiente dirección electrónica de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad donde realice la actividad la empresa, salvo que tenga actividad en varias Comunidades, por lo que se tiene que presentar de forma estatal en el Ministerio de Trabajo.

- Síntesis de Documentación para el tramite de ERTE Fuerza Mayor Covid-19

6. ¿Quién decide iniciar un ERTE?

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

7. ¿Qué es un ERTE por reducción de jornada?

Generalmente los ERTES son por suspensión, pero también es posible solicitar ERTES de reducción de jornada

Existe un ERTE por reducción de jornada cuando se produce la disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En el supuesto de reducción de jornada se determinará para cada uno de los trabajadores afectados los períodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia.

Sobre ERTES por fuerza Mayor

1 ¿Qué es la fuerza mayor?

Se entiende por fuerza mayor aquella causa que, generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa, imposibilita temporalmente la actividad laboral.

2. ¿Qué es fuerza mayor en la situación creada por el COVID-19?

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada son por fuerza mayor cuando tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen algunas de estas situaciones:

a. suspensión o cancelación de actividades.

b. cierre temporal de locales de afluencia pública.

c. restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.

d. falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.

e. situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.

3. ¿Debe constatar la Dirección General de Trabajo de la Comunidad la existencia de fuerza mayor?

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad Laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

4. ¿Es necesario período de consultas entre los representantes de los trabajadores en los ERTES por fuerza mayor?

La resolución de los expedientes de fuerza mayor no requiere período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, ya que se trata de una constatación por la Autoridad Laboral de la existencia de dicha fuerza mayor.

5. ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?

En caso de fuerza mayor, tiene efecto desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. Por ejemplo, desde que la actividad de la empresa es suspenda por orden de la autoridad sanitaria en el marco de la crisis del COVID-19.

Mientras que, en caso de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, los efectos serán desde la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad laboral, salvo que la empresa establezca una posterior.

6. ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor?

No existe una documentación cerrada. Pero las circunstancias especiales del estado de alarma, hacen que no sea necesario mas que justificar la afectación de la empresa.

En todo caso se incluirá un informe relativo a la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, haciendo mención a las decisiones gubernativas que sirvan para justificar que se trata de una situación generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan temporalmente la actividad laboral.

7. ¿Es obligatorio el informe de la Inspección de Trabajo en un procedimiento de ERTE por fuerza mayor?

Era obligatorio hasta el 17 de marzo de 2020. Todos los ERTES presentados hasta ese día deberán ser informados por la Inspección de Trabajo. Presentado el expediente a la inspección de trabajo, se suspenderá el plazo.

Desde el 18 de marzo no es preceptivo el informe de la Inspección de Trabajo.

8. ¿Tiene que seguir cotizando la empresa durante la situación de ERTE?

En los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados, la empresa queda exonerada del abono de la aportación empresarial a la Seguridad Social por los trabajadores incluidos en esta medida, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa.

La exoneración es del 100% para las empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tenía más de 50 trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social, a fecha 29 de febrero de 2020, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

En todo caso, esta medida extraordinaria estará sujeta al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

9. ¿Cuál es el plazo que tiene la autoridad laboral para constatar la fuerza mayor?

La constatación de la autoridad laboral sobre la fuerza mayor debe realizarse en el plazo de cinco días desde la solicitud.

10. Soy un despacho profesional y mi cliente no tiene certificado digital ¿puedo presentar un ERTE con la firma digital mía:

(Asesor/abogado/graduado/gestor administrativo)

Se puede presentar la documentación del ERTE con firma digital del colegiado, aunque posteriormente se tendrá que aportar algún poder o autorización de que la empresa está conforme.

Recuerda que, como Despacho, puedes tramitar el certificado electrónico de tu cliente sin desplazamiento online en:

- http://www.lasasesorias.net/area_firma-electronica.aspx

Sobre ERTES, salarios y prestaciones por desempleo

Como Asesoría o Empresa

Es importante en esta situación, que comuniquemos en paralelo, los datos de los trabajadores afectados al SEPE:

LA EMPRESA DEBE ENVIAR EL CERTIFICADO DE EMPRESA AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL SI LA PERSONA TRABAJADORA QUE ESTA AFECTADA POR LA SUSPENSION DEL CONTRATO. POR CERTIFIC@2.

Para que sea dado de alta en el sistema, de acuerdo con las medias extraordinarias.

Dándoles copia a los trabajadores, ademas del escrito de comunicación de suspensión temporal de su contrato, por el ERTE presentado.

Las posibles dudas sobre la comunicación al SEPE las podemos aclarar en:

http://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/FAQS/remision-electronica-datos-trabajadores-certifica2/obligacion-empresa-envio-certificado-sepe.html

1. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Si tu contrato se suspende significa que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador y de abono de salarios del empresario. Desde ese momento, no vas a seguir cobrando tu nómina y accederás a la prestación contributiva por el desempleo.

2. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Desde ese momento cobrarás tu nómina de forma proporcional a las horas que trabajes, y percibirás la prestación contributiva por desempleo por las horas no trabajadas.

3. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE debido a la situación del COVID-19, ¿voy a agotar mi derecho a percibir una prestación por desempleo?

No vas a perder ningún día de tu derecho a la protección por desempleo. La prestación que recibas durante el tiempo que dure este ERTE, no reduce tu derecho futuro a la protección por desempleo.

4. ¿Qué requisitos tengo que cumplir para acceder a la prestación contributiva por desempleo?

En general, es preciso haber cotizado, al menos. 360 días en los últimos 6 años.

No obstante, si accedes a la prestación por razón de un ERTE, durante la situación actual tendrás derecho siempre a la protección contributiva con independencia de que cumplas este periodo mínimo de cotización.

Se puede dar a los trabajadores este enlace, para que aclaren las dudas sobre su situación por el ERTE:

- https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/FAQS/expedientes-regulacion-empleo.html

De acuerdo, con las medidas extraordinarias:

- **Protección por desempleo a los trabajadores afectados por suspensiones de contrato y reducciones de jornada**, incluido los socios/as trabajadores de cooperativas, y con beneficios específicos para los trabajadores fijos discontinuos.
- **Se suspenden plazos en la presentación de solicitudes**: no se recortan derechos por presentar solicitudes fuera de plazo.

5. Si tengo que solicitar una prestación por desempleo, ¿cómo lo hago?

A través del SEPE, http://www.sepe.es/HomeSepe de forma telemática y si no tienes Firma electrónica la puedes conseguir Online en: http://www.lasasesorias.net/Enlace.aspx?l=https://www.camerfirma.com/certificados/certificado-digital-ciudadanos-videoid-2/

Dado que están suspendidos los plazos administrativos y procesales, ¿es obligatorio presentar las papeletas de despido online o se podrá hacer más adelante?

El Real Decreto 363/2020 establece que los plazos de caducidad y prescripción de cualquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

Por tanto, en la situación actual no es obligatorio presentar las papeletas online pudiéndose hacer cuando termine el estado de alarma.

En el momento en que se reanuden el computo de los plazos y revierta el estado de alarma decretado podrá presentar su papeleta por los canales habituales: presencialmente en la Dirección General de Trabajo, por correo certificado, en cualquier otro registro conforme establece la Ley 39/2015

Aconsejamos ver la siguiente documentación:

ERTES como consecuencia del Coronavirus y derecho de adaptación del horario y reducción de jornada (Actualizado al Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo)

Área Resumen de las Medidas Fiscales y Laborales

ESTAMOS A VUESTRA DISPOCIÓN

secretaria@lasasesorias.com