

## **CUESTIONES Y RESPUESTAS CON MOTIVO DE LAS TRAMITACIONES DE ERTES Y ERES POR LA CRISIS SANITARIA DEL COVID - 19. SEGUNDA PARTE.**

### **Pregunta.-**

Somos un pequeño complejo de apartamentos que estima el cierre para el día 30 Abril, una empresa de 5 trabajadores, y dos Administradoras de empresa (no figuramos en régimen general, sino como autónomas).

Según la asesoría laboral hay muchas cosas que no puedo hacer, pero ASHOTEL dice lo contrario y necesito más información.

Con carácter previo, una cuestión importante en relación con la fecha de cierre que nos indica: ayer se aprobó una Orden por la que se declara la suspensión de la apertura al público de los establecimientos de alojamiento turístico. El cierre debe hacerse en el momento en que no se disponga de clientes a los que atender y, como máximo en 7 días naturales desde su publicación, es decir, el 27 de marzo.

La excepción a lo anterior son los establecimientos que alberguen clientes que se hospeden de manera estable y de temporada, y siempre y cuando se cuente con los medios, en cada espacio que ocupen (apartamentos, en este caso), para cumplir con las medidas decretadas.

De lo contrario, hay que cerrar el establecimiento y el incumplimiento puede suponer la imposición de una sanción.

Sí se permite la prestación de servicios de vigilancia, seguridad y mantenimiento de los establecimientos.

Por otra parte, respecto al ERTE:

Podemos ir por dos vías distintas:

1.- La primera es el ERTE por causa de fuerza mayor, que es para aquellas que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID1, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión de actividades, limitaciones en la movilidad de las personas, situaciones derivadas del contagio de plantilla o de las medidas de aislamiento.

En este caso, al tratarse de apartamentos, se podría solicitar el ERTE por causa de fuerza mayor (por la suspensión de la actividad), pero entiendo que una vez se levanten las prohibiciones y limitaciones, desaparecería dicha la causa de fuerza mayor. Por lo que este tipo de ERTE tendría una duración limitada a la de las medidas de aislamiento, limitación en la movilidad de las personas, etc. Levantadas el estado de alarma y las medidas, desaparece la causa de fuerza mayor.

2. La segunda vía, que entiendo que es a la que habría de acudir en el caso que me plantean (cierre de 3-6 meses), sería un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, que habría que motivar y justificar.

Es importante tener en cuenta que la exoneración del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social durante ese tiempo sólo opera en el caso de ERTE por causa de fuerza mayor temporal (es decir, supuesto 1).

Respecto a sus preguntas, siempre sobre la base de un ERTE por causas económicas, etc. por las razones que he expuesto antes.

-Si estimo el cierre de la empresa para 3 meses, pero la situación no mejora en ese tiempo, ¿puedo prolongar el cierre?

Respuesta.-

Sí, es posible solicitar una prórroga.

-Si estimo el cierre de la empresa para 6 meses, pero la situación mejora en el 4º mes, ¿puedo reabrir y reincorporar a mis trabajadores?

Respuesta.-

Sí, sin duda. Se puede incluso ir reincorporando a trabajadores a medida que vaya siendo posible para la empresa, no es necesario reincorporarlos a todos de una vez (excepto a la finalización, obviamente).

-¿Puedo hacer ERTES a unos empleados y reducción de jornada a otros? (motivos de mantenimiento de instalaciones).

Respuesta.-

Sí, no hay inconveniente alguno.

-¿quién gestiona los ERTES y reducción de jornadas? ¿La empresa?, ¿el trabajador?, ¿la asesoría laboral? o ¿la asesoría jurídica?

Respuesta.-

Puede hacerlo la empresa directamente, o alguna de las asesorías, siempre y cuando tengan o bien poder notarial o certificado digital de la empresa o certificado de terceros. El trabajador no.

-En el caso de los administradores de la empresa (somos administradores únicos y solidarios) ¿cuál es su recomendación? no sé si al ser autónomas podemos dejar de generarle gasto a la empresa y acogernos a alguna de las leyes.

Respuesta.-

Para poder responderle a esta pregunta necesito más información al respecto, en concreto la siguiente:

1. Forma societaria.
2. Si los administradores son también dueños de la empresa (socios y en qué proporción).
3. Si las remuneraciones que se perciben es por el cargo de administrador.

Hay casos en los que se exige que los administradores estén de alta como autónomos, es por ello que necesito esta información.

Pregunta.-

Nuestra empresa explota un Hotel de dos estrellas y cuanta actualmente con una plantilla de 34 trabajadores.

1.- ¿Cuál sería el procedimiento a seguir para iniciar la tramitación? Y cuales serían los plazos de resolución? Y si existe algún aplicativo informático para su tramitación?

Respuesta.-

Con carácter previo, una cuestión importante: ayer se aprobó una Orden por la que se declara la suspensión de la apertura al público de los establecimientos de alojamiento turístico. El cierre debe hacerse en el momento en que no se disponga de clientes a los que atender y, como máximo en 7 días naturales desde su publicación, es decir, el 27 de marzo.

La excepción a lo anterior son los establecimientos que alberguen clientes que se hospeden de manera estable y de temporada, y siempre y cuando se cuente con los medios, en cada espacio que ocupen (apartamentos, en este caso), para cumplir con las medidas decretadas.

De lo contrario, hay que cerrar el establecimiento y el incumplimiento puede suponer la imposición de una sanción.

Sí se permite la prestación de servicios de vigilancia, seguridad y mantenimiento de los establecimientos.

En cuanto al ERTE, este debe tramitarse a través de la sede electrónica del Gobierno de Canarias, puede encontrar el procedimiento en el apartado de procedimientos y servicios.

El procedimiento es distinto dependiendo del ERTE al que vayamos a acudir, le explico, se puede ir por dos vías distintas:

1.- La primera es el ERTE por causa de fuerza mayor, que es para aquellas que tengan causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID1, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión de actividades, limitaciones en la movilidad de las personas, situaciones derivadas del contagio de plantilla o de las medidas de aislamiento.

En este caso, al tratarse de un hotel, se podría solicitar el ERTE por causa de fuerza mayor (por la suspensión de la actividad), pero entiendo que una vez se levanten las prohibiciones y limitaciones, desaparecería dicha la causa de fuerza mayor. Por lo que este tipo de ERTE tendría una duración limitada a la de las medidas de aislamiento, limitación en la movilidad de las personas, etc. Levantadas el estado de alarma y las medidas, desaparece la causa de fuerza mayor.

Este procedimiento se inicia por solicitud de la empresa, al que hay que acompañar un informe relativo a la vinculación de la pérdida de la actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa de la existencia de fuerza mayor. Además, hay que incluir un anexo con los trabajadores afectados, memoria

explicativa, comunicación de inicio del expediente a los trabajadores (y representantes de los trabajadores si los hay), criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores si no afecta a toda la plantilla.

La autoridad laboral valorará la existencia o no de causa de fuerza mayor, puede solicitar informe a la Inspección de Trabajo, que deberá emitirlo en un plazo máximo de 5 días. La resolución se debe dictar en un plazo de 5 días desde su solicitud.

2.-La segunda vía, que entiendo que es a la que habría de acudir en el caso que me plantean (6 meses), sería un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, que habría que motivar y justificar.

Respecto al procedimiento, se inicia con apertura de periodo de consultas con una comunicación dirigida a los representantes de los trabajadores que deberá contener: causas que motivan la suspensión del contrato o reducción de jornada, número y clasificación profesional de los afectados, número y clasificación profesional de los trabajadores empleados en el último año, concreción y detalle de las medidas, criterios tenidos en cuenta para la selección de los trabajadores, memoria explicativa, copia de la comunicación a los trabajadores de la intención de iniciar el procedimiento de suspensión o reducción de jornada, así como determinada documentación en función con las causas que se aleguen (económica, técnica, organizativa o de producción).

Si no existen representantes de los trabajadores, la comisión representativa para la negociación en el periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector. En caso de no conformarse la comisión, esta estará integrada por 3 trabajadores de la propia empresa.

La comisión debe estar constituida en un plazo de cinco días.

Simultáneamente a la comunicación y la documentación a los representantes de los trabajadores, se debe remitir a la autoridad laboral, además de la composición de la representación de los trabajadores y resto de documentación mencionada en el punto 1. La autoridad laboral puede solicitar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tendrá que emitir en un plazo máximo de 7 días. La resolución debe dictarse en un plazo máximo de 7 días.

Es importante tener en cuenta que la exoneración del pago de la aportación empresarial a la Seguridad Social durante ese tiempo sólo opera en el caso de ERTE por causa de fuerza mayor temporal (es decir, supuesto 1).

2.- Estimamos que para poder volver a reincorporar la totalidad de la plantilla a la empresa necesitamos 6 meses. ¿Cuál es el tiempo máximo o aconsejable de la duración del ERTE para no tener objeciones en su aprobación? ¿Si la situación persiste existe la posibilidad de prórroga?

Respuesta.-

Tal y como indico previamente, dependerá de las causas que se aleguen, en todo caso si se alegan por ejemplo causas económicas o de producción, que entiendo que sería lo que se pretende, será el periodo en el que esas causas se mantengan y habrá que justificar esa previsión. Sí, se puede solicitar una prórroga si subsisten las causas alegadas.

3- ¿Que ocurre con los contratos temporales que vencen dentro del periodo del ERTE?

Respuesta.-

Se incluyen, y a su vencimiento pueden extinguirse (previa comunicación como ocurriría en una situación normal)

4.- ¿Los trabajadores que están en periodo de vacaciones como se incorporan al ERTE?

Respuesta.-

Sí, pero hay que hacerlo constar al elaborar el anexo.

5.- ¿Puede incluirse en el ERTE un trabajador mayor de 65 años con una reducción de jornada del 50%?

Respuesta.-

Sí, se puede.

Pregunta.-

Me surge una duda, en la relación de trabadores, me solicitan el salario día / mes.

¿El salario que debo coger es el salario bruto dividido entre 30 días o salario líquido?

Respuesta.-

El salario a hacer constar es el bruto, siempre descontando los conceptos extrasalariales, y puede ser mensual o diario, da lo mismo.

Para el mensual, si la nómina es fija, es el importe bruto de la nómina. En caso de ser variable, habrá que tomar las doce últimas nóminas y hacer una media (bruto 12 meses sumado y dividir entre 12).

Para el diario, si la nómina es fija, se coge el importe bruto de la última nómina, se multiplica por 12 y se divide por 365. Si es variable, se suman las doce últimas nóminas y se dividen entre 365. Insisto, cuando digo bruto es con descuento de conceptos extrasalariales. No hay ninguna diferencia entre hacer constar uno u otro, por lo que se puede hacer de la manera que le sea más fácil (probablemente el mensual).

Pregunta.-

Existe algún modelo de autorización para los autónomos que pueden trabajar, para poder circular hasta su puesto de trabajo? Solo tengo de empleados Ahora mismo estamos utilizando el mismo, y suena un poco raro que el autónomo, se autorice a sí mismo.

Respuesta.-

Es el mismo que los empleados, que lo autofirmen. Si quieren que impriman el último recibo de autónomo y lo tengan a mano.

Pregunta.-

Quisiera saber si las peluquerías finalmente pueden solicitar la prestación por cese directamente, sin tener q demostrar pérdidas del 75%. Como ha habido tanta confusión de que cierran al público, pero pueden ir a domicilio (cosa lamentable), no sabemos en que situación estamos.

Respuesta.-

Efectivamente, la situación de las peluquerías es un poco particular pues con la modificación del Real Decreto por la que se declara el estado de alarma, puede desarrollarse "el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio".

Lo primero, necesitaría saber si la titular de la peluquería es autónoma, entiendo que sí por la referencia a la solicitud de la prestación por cierre. Si no es autónoma sino está constituida como sociedad es necesario que me lo haga saber para darle una respuesta adecuada a sus circunstancias, pues son casos distintos el de los autónomos y los empresarios. Dicho esto, para el caso de que sea autónoma, como bien dice se exige que la actividad haya quedado directamente suspendida por la declaración del estado de alarma por lo que yo entiendo que en principio si puede acreditar que no ha prestado nunca servicios a domicilio y no tiene medios para hacerlo ni lo está haciendo durante la declaración del estado de alarma, tendría derecho a acceder a la prestación extraordinaria. Es decir, habría que incidir en que es una peluquería que solo presta servicios en establecimiento abierto al público y no tiene posibilidad de hacerlo a domicilio.

No obstante, es una cuestión interpretable y me temo que van a tender a ser restrictivos con las interpretaciones, por lo que nos es imposible asegurar que se le vaya a reconocer el derecho.

Es por ello que les recomendaría que si tienen posibilidad de acreditar también la reducción de al menos el 75% en la facturación del mes anterior respecto al semestre anterior, se asegurarían el derecho al percibo de la prestación (por ejemplo, si se solicita en abril, se tomara como referencia marzo. Si en marzo los ingresos han disminuido un 75% o más en relación con la media de los seis meses anteriores, estará justificada la solicitud).

Pregunta.-

Tengo una duda acerca de la tramitación de un ERTE para un cliente que tiene 2 Trabajadores. A uno de ellos se le hará por reducción de jornada y a otro suspensión del contrato, pero a la hora de rellenar la solicitud solo deja marcar una de las opciones (o suspensión, o reducción). ¿Qué podemos hacer en este caso?

Respuesta.-

Es compatible, por lo que no debe haber problema en marcar ambas opciones. Yo lo acabo de intentar y no tenía inconveniente en marcar ambas casillas e introducir los datos.

¿Podría decirme por dónde lo está intentando tramitar?



Pregunta.-

Voy a tramitar varios ERTES de fuerza Mayor por cese actividad COVID-19. Tengo una duda al respecto, tengo que adjuntar telemáticamente la comunicación a los trabajadores.

¿Se refiera al documento único que se va a entregar a los mismos o el documento firmado de cada trabajador al que se le entrega? Como la situación actual en cuanto a la limitación de libertad de circulación la firma de los mismos no es posible entiendo que ¿se refiere al documento entregado?

Respuesta.-

Todo depende de las posibilidades que tengamos a la hora de realizar la comunicación. Lo que hace falta es acreditar la recepción por parte de los trabajadores, si no es imprimiendo, firmando y devolviendo la comunicación escaneada (que sería lo ideal pero supongo que complicado con la urgencia y depende también de los medios de cada trabajador), al menos que acusen recibo si se les envía por mail. Efectivamente, hay empresas que están haciendo las comunicaciones vía WhatsApp, el trabajador acusa recibo de la recepción y luego se adjunta esta comunicación y recepción en pdf. La cuestión es acreditar envío y recepción.

Pregunta.-

Es solo una pregunta sobre la comunicación a la Autoridad Laboral de un ERTE por causas productivas. La empresa a la que me refiero tiene 10 trabajadores. Tal y como dice la normativa, debe constituirse la comisión negociadora, y el periodo de inicio de consultas ponerlo de forma simultánea a los representantes y a la Autoridad Laboral. La duda que tengo es en la comunicación de ese inicio de consultas a la AL. Yo lo he realizado por la web del Gobierno de Canarias, en ERTE, pero solo he adjuntado esos mismos documentos. No he adjuntado ni fin del periodo de consultas, ni acuerdo o desacuerdo, memoria, etc. Al registrarlo, no sé cómo puedo realizar la comunicación de los documentos que faltan, y que lo unan con el registro primero que hice.

Respuesta.-

Lo que ha hecho es correcto. Primero se realiza la comunicación de inicio del período de consultas a la autoridad laboral, a la que ha de acompañar copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores de la apertura del período de consultas y una vez finalice el período de consultas, se debe comunicar a la Autoridad Laboral el resultado de la misma, acompañando en esta ocasión la documentación exigida por la norma.

Al comunicar el inicio del período de consultas le debieron dar un número de registro que es el que debe designar al momento de comunicar el resultado del período de consultas para que ambos queden vinculados. En teoría, cuando comunica el inicio período de consultas, en la solicitud, punto 4º, hace alusión a un formulario que se debe rellenar y al que se debe adjuntar la documentación. Entiendo que entrando en el expediente de inicio de período de consultas que ha registrado podrá acceder a ese formulario, de tal forma que quede unido.

Pregunta.-

Leyendo el tríptico adjunto que sacaron, sobre guía práctica de ERTES, en la página cuatro establece, que para los ERTES de fuerza mayor hay que presentar las comunicaciones de ERTES de los trabajadores. Muchos trabajadores no tienen medios telemáticos para hacer llegar a la empresa los documentos. ¿Tengo que pedirle a los trabajadores que salgan de sus casas a entregar los documentos? Como están insistiendo tanto que no salgan a la calle y he visto que en otras Comunidades Autónomas no exigen este requisito, me preguntaba si al final este requisito no lo están exigiendo. Tengo varios casos de trabajadores que no tienen medios telemáticos y me da apuro pedirles que salgan a la calle y que nos reunamos en algún sitio para la entrega de documentación.

Respuesta.-

Lo ideal es que lo firmen. Hay empresas que han recabado ese documento vía Whatsapp presentándolo debidamente en pdf con foros de los mensajes, pero aún no sabemos si precisará de subsanación.

Pregunta.-

A través de internet, no consigo localizar un modelo oficial de formulario para solicitar un ERTE en la Comunidad de Canarias, ¿me lo podrían facilitar el formulario oficial o una dirección web donde pueda conseguirlo?

Respuesta.-

Puede obtener la información a través de estos enlaces

<https://ceoe-tenerife.com/manual-externo-ertes/>

<https://ceoe-tenerife.com/wp-content/uploads/2015/12/Guia-practica-ERTES-.pdf>

Pregunta.-

Soy autónomo familiar, es decir (mi esposa es autónoma y yo colabora con ella), en este caso ella sigue con la actividad, pero como bien sabemos ante esta crisis el negocio familiar no es rentable para nada. Yo necesito ir al desempleo (por causa mayor, no tenemos ingresos) puedo hacerlo? ¿cuál es el trámite?

Desde mi gestoría me dicen que debe cerrar el negocio para tener alguna prestación.

Respuesta.-

El problema es que la prestación de desempleo que existe para los autónomos es por cese de actividad y siendo autónomo colaborador, si su esposa continúa con la actividad no podría acceder al mismo.

Con la publicación, el pasado 18 de marzo, del RDL 8/2020, no cambian mucho las cosas

para los autónomos, así en su artículo 17 prevé la posibilidad de acceder a una prestación extraordinaria por cese de actividad o cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior. En su caso, siendo autónomo colaborador no puede acreditar el cese de actividad, ni tampoco podrá acreditar la disminución del 75%, por lo que no podría acceder a la prestación si el titular del negocio no cesa la actividad.

Pregunta.-

Por lo que veo, el Formulario Oficial hay que cumplimentarlo por Sede Electrónica y firmarlo digitalmente, entendiendo que no se puede presentar en un formato tipo y remitirlo a la Delegación Territorial de Trabajo de Canarias. ¿Eso es así?

Respuesta.-

No, hay que subirlo, el sistema se cayó el viernes y no permitieron nada alternativo.