

INFORME DEL ASESOR JURÍDICO SOBRE LOS ERTES (RDL 8/2020)

El RDley 8/2020, regula dos procedimientos diferentes para poder suspender/reducir jornadas de los contratos de los trabajadores en una clínica:

1-Expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) por fuerza mayor.

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que conlleven la suspensión o la cancelación de la actividad, el cierre temporal de locales públicos, la falta de suministros que impidan desarrollar la actividad, las restricciones en el transporte público y el de mercancías, o bien situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento....que queden debidamente acreditadas, tendrán la consideración de provenientes de FUERZA MAYOR, y en estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Solicitud de la empresa acompañado de informe relativo a la pérdida de actividad y comunicación a los trabajadores.
2. La autoridad laboral deberá constatar la existencia de fuerza mayor.
3. La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante y no de la presentación del expediente.

En el momento de la aprobación del ERTE por FUERZA MAYOR quedarán suspendidos los contratos de trabajo desde la fecha del hecho causante y la empresa quedará exonerada de la cotización empresarial a la seguridad social de los trabajadores mientras dure el ERTE, previa solicitud a la Tesorería General de la Seguridad Social. Esta medida de la exoneración total de cuotas será de aplicación para empresas de menos de 50 trabajadores, aquellas que tengan más de 50 la exoneración alcanzará el 75 por ciento, y la exoneración de cuotas no tendrá ningún perjuicio para el trabajador al considerarse el periodo de suspensión como efectivamente cotizado.

Esta situación, y su interpretación más o menos lapsa de la administración, nos dejaría abierta la posibilidad de tener que acudir a un ERTE, por causas técnicas, organizativas o económicas.

Dicho ERTE, posee un procedimiento legal diferente, y unas consecuencias legales económicas y de tramitación, que, si bien es cierto, han sido acertadas, deben de ser acordadas con los representantes legales de los trabajadores.

2- Expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

Aquellas empresas que no puedan acogerse al ERTE por causa de FUERZA MAYOR deberán tramitar el expediente por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, con el siguiente procedimiento:

1. Si la empresa no tiene representantes de los trabajadores, deberá constituirse una comisión representativa de los mismos en el plazo de cinco días.
2. El periodo de consultas entre empresa y representación de los trabajadores tendrá una duración máxima de siete días.
3. El informe de la inspección de trabajo, cuya solicitud será potestativa por la autoridad laboral, se emitirá en el plazo de siete días.
4. Una vez dictada resolución los contratos quedarán suspendidos, pero se MANTENDRÁ la obligación del pago de la cotización empresarial mientras dure la suspensión.
5. La suspensión surtirá efectos desde la aprobación de la resolución administrativa.

Prestación de desempleo para los trabajadores incluidos en el ERTE.

Para los trabajadores incluidos en el ERTE sea por fuerza mayor o bien por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, el Servicio Público de Empleo Estatal reconocerá el derecho a la prestación de desempleo, aún en el caso de que el trabajador no tenga acreditado el periodo mínimo de cotización necesario, siempre que el inicio de la relación laboral sea anterior al día de hoy.

La duración de la prestación será hasta la finalización del periodo de suspensión, y no computará el tiempo de prestación a los efectos de consumir los periodos máximos de percepción establecidos.

La cuantía de la prestación por desempleo será del 705 de la base reguladora de los 180 últimos días.

Indicar que las cuantías del reconocimiento a la prestación serán las reguladas en la normativa legal y reglamentaria actual, por lo tanto, será de aplicación los topes mínimos y máximos de prestación por desempleo.

DE CAPITAL IMPORTANCIA

Disposición adicional sexta. Salvaguarda del empleo.

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad

Las empresas que se acogen a estas medidas deberán de mantener el empleo durante seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

En el hipotético caso, de acceder al expediente de regulación de empleo, se debe sopesar, la disposición adicional sexta, porque podría darse la situación, de resolverse el expediente favorablemente, y no cumplir con posterioridad, el nivel de empleo, durante los próximos seis meses, perdiendo la empresa, las concesiones que este Real Decreto aplica.