

ERTE por fuerza mayor, contemplado en los RD 463 y 465 2020.

Su aplicabilidad a las tiendas de electrodomésticos.

NOTA: todo supeditado al mantenimiento del empleo durante los 6 meses posteriores

1.- Causa de fuerza mayor: aplicable

Nuestras tiendas podrán solicitar este ERTE, más ágil que el debido a causas organizativas, técnicas o de producción, debido a que **se establece su cierre** en el art. 10 del RD y **se ratifica** y aclara este cierre en el **CRITERIO SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19**, emitido el 19 de marzo con el número DGE-SGON-811bis CRA por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN NORMATIVA

Dicho documento establece expresamente:

Conforme al artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3 que remite al artículo 51.7, ambos del Estatuto de los Trabajadores, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, y de manera concreta las debidas a las siguientes situaciones:

a) La declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo. En estos casos será necesario acreditar por la empresa que la imposibilidad de seguir prestando servicios-total o parcialmente- está causada por las distintas medidas de contención incluidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

A estos efectos todas las actividades incluidas en el artículo 10 y en el anexo del real decreto antes citado se consideran afectadas, en la medida prevista en el párrafo anterior, por fuerza mayor temporal.

Además se ratifica en otras órdenes y guías emitida por los Ministerios, por ejemplo la Orden INT/226/2020, de 15 de marzo, del Ministerio del Interior, BOE del domingo 15 de marzo, por la que se establecen criterios de actuación para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en relación con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y que dice en su art. 4.3 sobre apoyo a las medidas restrictivas en relación con la actividad comercial, apertura de establecimientos y actos de culto:

“Se ha establecido la suspensión de la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas (...)”

2.- Procedimiento

***se requiere** autorización administrativa. Procedimentalmente los ERE por fuerza mayor requieren de **autorización administrativa** en la que la autoridad laboral competente constata su existencia.

Puede ser expresa o **tácita**, ya que dado que los 5 días de plazo se prevén insuficientes, comienza el procedimiento cuando transcurridos estos no hay respuesta, es decir, aplicando el **silencio administrativo positivo** que dará lugar a que pasados los 5 días laborables se dé por aprobado, sin que la empresa deba realizar ninguna otra gestión. Es decir, si la administración no resuelve en el plazo de cinco días, se entenderá estimada la constatación de fuerza mayor por silencio administrativo positivo, con base en lo dispuesto en el artículo 24.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

***Inicio:** Dicho procedimiento se inicia mediante **solicitud** de la empresa, que debe acompañar a la misma los **medios de prueba** que estime necesarios para la acreditación de la concurrencia de la causa alegada.

Usar el formulario si lo tienen, en su web, de la consejería de trabajo respectiva, o si no un Word (adjunto) Si la CCAA tiene formulario es recomendable usarlo, adjuntamos algunos a este mail.

Y una **memoria** con:

- * Acompañar los RD 463 y 465 2020,
 - * EL CRITERIO SOBRE EXPEDIENTES SUSPENSIVOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR COVID-19, emitido el 19 de marzo con el número DGE-SGON-811bis CRA, (adjunto a este mail)
 - * Adicionalmente si ha habido cierre por orden de la policía o guardia civil relación de lo sucedido aportando el número de dicho agente si se tiene.
 - * Foto del cartel en la puerta con el cierre, si se ha puesto dicho cartel.
 - * Igualmente si no tiene venta on line, resaltar este punto, pues justifica la suspensión total.
 - * Por supuesto copia DNI, poder del apoderado y datos identificativos de la tienda y demás que solicite el formulario.
 - * Documento justificativo de la actividad de la empresa
- * Relación de trabajadores. En el informe a presentar hay que establecer expresamente lo que se solicita para cada trabajador identificado individualmente y su porcentaje si es que se pide parcialmente (reducción de jornada). Es compatible, es decir, se puede solicitar al 100% para algunos trabajadores y en el porcentaje deseado para otros. También es compatible con que el trabajador este de baja: estos pasarán a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal. Este extremo deberá reflejarse en la relación de personas trabajadoras afectadas por el ERTE.
- *La duración: debe ser la del estado de alarma, un mes en principio sin perjuicio de que se indique su prórroga en caso de prorrogarse este.

Ya sabemos que en este caso la fuerza mayor es clara. Pero otra cosa es lo que determine el tramitador, que está echando atrás expedientes por no estar suficientemente acreditados. Por eso conviene si se puede se acrediten las faltas de ingresos y las pérdidas, con comparativas con meses anteriores o de años si queréis, anulaciones o lo que dispongáis.

*Simultáneamente a la solicitud, se debe comunicar a los trabajadores la solicitud cursada, o a la legal representación de los trabajadores, si es que la empresa la tiene.

En cuanto a dicha comunicación debe aclararse a los trabajadores la decisión adoptada (suspensión total o bien parcial), y también el hecho de que no computa para las cotizaciones etc.

Entendemos que si la tienda tiene venta on line, la suspensión no será total sino parcial, o de algunos trabajadores total y de otros parcial. Es decisión de cada una pero

seguramente lo valorará la inspección si es que llega a intervenir. Por tanto si no tiene venta on line y solicita suspensión total, conviene decirlo expresamente.

Si la empresa está cerrada y no puede conseguir la firma de los trabajadores, será suficiente la presentación de cualquier documento que acredite que la empresa ha realizado esa comunicación aunque no esté firmada la recepción por los trabajadores como, por ejemplo, un correo electrónico.

*La solicitud debe presentarse ante la autoridad correspondiente a la sede de la empresa. Según el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, en el ámbito de las Comunidades Autónomas, cuando el procedimiento afecte a trabajadores que desarrollen su actividad o que se encuentren adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una Comunidad Autónoma, tendrá la consideración de autoridad laboral competente, el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva.

A través de la Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social únicamente se pueden presentar los ERTes competencia de ese Ministerio. Es decir aquellos que afecten a trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en **centros de trabajo de más de una comunidad autónoma**. Hay una excepción a ello: Cuando el ERTE afecte a trabajadores que prestan servicios en centros de trabajo de más de una comunidad autónoma, si al menos el 85% de los trabajadores de la plantilla total pertenece a centros sitios en una comunidad autónoma y hay afectados en esta Comunidad, ésta es la competente para la tramitación del ERTE

Si no se tiene certificado electrónico, la empresa remitirá un correo electrónico a la dirección de correo sgrl@mitramiss.es indicando un teléfono de contacto, la dirección de los centros de trabajo y una relación de personas trabajadoras por centro de trabajo. Desde ese correo se le facilitará información de la manera de proceder.

3.- Resolución.

Presentada la solicitud, la autoridad laboral deberá recabar informe de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo solicitar cualquier otra actuación o informe que considere indispensable. En este caso es potestativo, es decir, puede o no solicitar este informe.

La autoridad laboral competente deberá dictar la resolución en el plazo máximo de 5 días desde la presentación de la solicitud de suspensión o reducción de jornada, **limitándose a constatar la existencia o inexistencia de la fuerza mayor** alegada.

Por esto, basándose la fuerza mayor en motivo tasado legalmente, entendemos que la autoridad laboral en los casos como el nuestro no solicitará informe ya que la fuerza mayor la puede comprobar directamente en las **normas** que se acompañan a la solicitud.

Si no resuelve en 5 días (porque materialmente no pueden con la avalancha de solicitudes) y dado que el silencio administrativo es positivo, ya no puede haber resolución en contrario.

Si hay resolución en contrario, habría que poner un recurso de alzada, que no se sabe cuándo podrán tramitar... pero habría que hacerlo según la normativa actual para que no se interprete que acatamos esta resolución negativa y ésta adquiera firmeza... Aunque hay que determinar cómo juegan en este sentido la suspensión de los plazos procesales, también establecida por el RD.

Mientras tanto, se puede ingresar la nómina, o la parte proporcional de la nómina de marzo/abril (depende desde cuando se pida el ERTE) indicando “entrega a cuenta de la nómina” y no enviando la nómina como tal (me refiero aquí al documento) hasta que la gestoría o quien haga la nómina pueda hacerla ajustada al caso concreto.

La resolución autorizará a la empresa a suspender los contratos o proceder a la reducción de la jornada con efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor (entendemos que se podría pedir con efecto a partir de una fecha posterior, por ejemplo 1 de abril, en tal caso el efecto sería a partir de esta fecha). La autoridad administrativa autorizante es la que comunica al instituto de la SS para suspensión de cotizaciones y pagos.

4.- Efectos.

Una vez recibida la resolución, la empresa deberá dar traslado de su decisión a los representantes de los trabajadores, si hay, y a la autoridad laboral.

Tras dicha comunicación, a las personas trabajadoras se les podrán reconocer la prestación de desempleo. A estos efectos, se puede obtener información complementaria en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Salarios y Cuotas de la SS: No hay que proceder a dar de baja a los trabajadores en la SS.

Durante el periodo fijado en el ERTE, la empresa no tiene que abonar **retribuciones** a las personas trabajadoras afectadas por la suspensión. Asimismo, en el supuesto en que el ERTE contemple la reducción de jornada, la empresa únicamente abonará la parte proporcional correspondiente a la jornada realizada.

Respecto a las **cuotas** de Seguridad Social y, de forma exclusiva para los casos de fuerza mayor motivados por el COVID-19 y mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada:

- La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de las cuotas empresariales, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 personas trabajadoras en situación de alta en la Seguridad Social. Si la empresa tuviera 50 personas trabajadoras o más, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.
- A efectos de las personas trabajadoras, dicho período se tendrá como efectivamente cotizado a todos los efectos.

La exoneración de cuotas se aplicará por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada. A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal ha procedido al **reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate**. Más información en Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el ERTE tendrán derecho al reconocimiento de la prestación por desempleo, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

- En estos casos, el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo por estos ERTE no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación legalmente establecidos.

IMPORTANTE: PARA FACILITAR LA TRAMITACIÓN DE LAS PRESTACIONES POR PARTE DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL, se ha preparado un procedimiento que permite la tramitación del desempleo SIN necesidad de presentar una solicitud individual. Por eso, los trabajadores afectados NO HAN DE PRESENTAR NINGUNA SOLICITUD. Es la propia empresa la que debe hacer vía electrónica esta solicitud.

Al ser una medida temporal, la empresa no tendrá que abonar **indemnización** alguna a las personas trabajadoras afectadas, sin perjuicio del derecho de éstas a percibir las prestaciones de desempleo correspondientes.

En caso de que la resolución administrativa sea **negativa**, es decir, la autoridad competente no constata la existencia de fuerza mayor y se deniegue el expediente por esta causa, la empresa podrá iniciar el ERTE por causas productivas, técnicas u organizativas.

Los trabajadores por tanto no tienen que ir al paro a hacer ninguna gestión.

Teléfonos de Información ERTES

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha habilitado los siguientes teléfonos para atender las consultas que puedan surgir en la presentación de los ERTES por fuerza mayor como consecuencia del Covid-19, siempre que sean competencia de este Ministerio. Es decir, **que afecten a trabajadores que prestan sus servicios en centros de trabajo sites en más de una Comunidad Autónoma.**

Los teléfonos son:

- 91 363 19 90
- 91 363 19 91
- 91 363 19 93
- 91 363 19 62
- 91 363 19 46
- 91 363 18 42

EL HORARIO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA SERÁ:

- DE LUNES A JUEVES DE 9 A 17,30 HORAS

- VIERNES DE 9 A 14 HORAS

Oficina de Información y Atención Administrativa

- 91 363 23 56
- 91 363 23 25
- 91 363 23 26
- 91 363 23 27
- 91 363 23 28

EL HORARIO DE ATENCIÓN TELEFÓNICA SERÁ DE LUNES A VIERNES DE 9 A 17,30 HORAS

- Correo electrónico **portal@mitramiss.es**

FECE 3 de abril 2020