

CIRCULAR LABORAL E INFORMACIÓN GENERAL – 27.03.2020 – (1)

INFORMACIÓN LABORAL (SEPE Y PREGUNTAS FRECUENTES ERTES) **Y DE INTERÉS**

Estimado/a Socio/a:

Por medio de la presente y atendiendo a la situación originada por el COVID-19, se remiten diversas información de interés.

- **Información SEPE – ACTUALIZADA - Como solicitar la prestación en nombre de los trabajadores afectados por ERES.**
- **Plantilla SEPE - ACTUALIZADA - Para que las Empresas Soliciten la prestación en nombre de los trabajadores afectados por ERES COVID-19.** Para descargarse la plantilla de Excel se debe acceder a la documentación que está colgada en el siguiente enlace y bajarse la plantilla directamente.

Enlace a los documentos SEPE: <http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/informacion-empresas.html>

NOTA IMPORTANTE: Tanto la información del SEPE, como la plantilla, se han subido a nuestra web a modo informativo. Las empresas que hayan tramitado ERE o ERTE, una vez que reciban la resolución por la administración competente, recibirán a la vez, toda la información necesaria, para la tramitación de las prestaciones en nombre de los trabajadores, así como los trámites y plantilla por parte del SEPE.

INFORMACIÓN SEPE: La hoja Excel no la tienen que enviar hasta que no tengan la resolución de Fuerza mayor. Y después de enviar la hoja Excel deben mandar el certificado de empresa. En el certificado de empresa tienen que poner el número de ERE asignado, la fecha de suspensión/reducción que coincidirá con el primer día de efectividad para cada trabajador. El certificado de empresa exige fecha fin, si no figura fecha fin en la resolución se pondrá el 02-05-2020.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LOS ERTES

¿Cómo abonará la empresa las nóminas del mes de Marzo con un **ERTE** sin tener la resolución todavía?

El régimen del silencio administrativo en procedimientos iniciados a solicitud del interesado encuentra su regulación en el Art. 24 ,Ley 39/2015, de 1 de octubre que, como regla general, **otorga al mismo sentido positivo**, salvo que se establezca lo contrario en:

Una norma con rango de ley (Apartado 1 del Art. 24 Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Una norma de Derecho de la Unión Europea (Apartado 1 del Art. 24,Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Una norma de Derecho internacional aplicable en España (Apartado 1 del Art. 24 ,Ley 39/2015, de 1 de octubre).

Y, también en los siguientes procedimientos:

En los procedimientos relativos al ejercicio del derecho de petición, a que se refiere el Art. 29, Constitución Española (Párrafo 2 del apartado 1 del Art. 24 ,ley 39/2015, de 1 de octubre).

Aquellos procedimientos cuya estimación tuviera como consecuencia que se transfirieran al solicitante o a terceros facultades relativas al dominio público o al servicio público o impliquen el ejercicio de actividades que puedan dañar el medio ambiente (Párrafo 2 del apartado 1 del Art. 24 ,ley 39/2015, de 1 de octubre).

En los procedimientos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas.

En los procedimientos de impugnación de actos y disposiciones y en los de revisión de oficio iniciados a solicitud de los interesados. No obstante, cuando el recurso de alzada se haya interpuesto contra la desestimación por silencio administrativo de una solicitud por el transcurso del plazo, se entenderá estimado el mismo si, llegado el plazo de resolución, el órgano administrativo competente no dictase y notificase resolución expresa, siempre que no se refiera a las materias enumeradas en el párrafo anterior de este apartado (Párrafo 3 del apartado 1 del Art. 24 ,Ley 39/2015, de 1 de octubre).

En relación con el silencio administrativo, ya se origine en procedimientos iniciados a solicitud del interesado o en procedimientos iniciados de oficio, se hace necesario recordar lo dispuesto en el apartado 1 del Art. 21,Ley 39/2015, de 1 de octubre, que establece que **“la Administración está obligada a dictar resolución expresa y a notificarla en todos los procedimientos cualquiera que sea su forma de iniciación”**.

Hay que entender que la administración va a resolver todos los procedimientos de **ERTE** solicitados pero, es en este momento donde la empresa tiene que valorar el pago de las nóminas ya que es la que con la información aportada al expediente puede intuir si se lo van a conceder o no, dependiendo de la memoria explicativa que haya aportado.

En el caso de que lo concedan el **ERTE** tiene fecha de efectos retroactivos a la fecha de la solicitud, pero si se lo deniegan tendrán que hacer frente a los salarios que en todo caso se hayan devengados y no pagados hasta ese momento.

¿Si estoy en situación de incapacidad Temporal, excedencia por cuidado de hijos o de baja por paternidad o maternidad se me puede incluir en un **ERTE?**

En estos casos las medidas adoptadas por la empresa no le afectarán hasta que presente el alta médica, finalice la excedencia o el período de permiso maternal o paternal.

¿Qué pasa si estoy en excedencia voluntaria y me tengo que reincorporar cuando está activo un **ERTE?**

La excedencia voluntaria, es una suspensión del contrato que concede al empleado la prerrogativa de un derecho preferente al reingreso en la empresa en los casos en los que existan vacantes de igual o similar categoría a la suya; o bien si, una vez solicitada la reincorporación, se produjeran las vacantes en la empresa.

Por tanto se trata de una expectativa, con lo que no se podría reincorporar.

¿Y si estoy en situación de excedencia forzosa?

La excedencia forzosa se caracteriza como una causa de incompatibilidad material con el trabajo o imposibilidad de la ejecución del trabajo, como es la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. En estos casos también debe ser incluido en el expediente.

En el caso de ser parcial ¿qué trabajadores pueden entrar en un **ERTE?**

El empresario debe respetar la prioridad legal de permanencia de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, preferencia que queda circunscrita al período de mandato, no extendiéndose al año posterior.

Puede suspenderse el contrato a una embarazada cuando el despido obedece a causas ajenas al permiso especial de la trabajadora, y en concreto a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, habiéndose tenido en cuenta para la selección de la trabajadora, idénticas razones a las tomadas en consideración para la selección del personal afectado por la medida

Fuera de estos supuestos y salvo previsiones específicas de la negociación colectiva, la determinación de los criterios de selección corresponde al empresario y su decisión solo es revisable por los órganos judiciales cuando incurra fraude de ley o abuso de derecho o entrañe una discriminación.

Si no es a la totalidad de la plantilla ¿se aplica al personal fijo o también al temporal?

Se puede utilizar la naturaleza temporal del contrato, vinculado a la obra o servicio en que se sobrevino la causa invocada, como criterio principal de afectación no es discriminatorio, pues el desplazamiento de dichos trabajadores a otros servicios, como se hizo con los fijos, desbordaría el objeto de sus contratos por obra y determinaría la conversión de la relación en indefinida

¿Tengo derecho a prestación contributiva por desempleo (paro)? ¿En qué condiciones?

Sí, además el RDL 8/2020, de 18 de marzo, refuerza la cobertura a los trabajadores afectados por un **ERTE**, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación **aunque carezcan del periodo de cotización** necesario para tener acceso a ella y, adicionalmente, que el periodo de la suspensión del contrato o la reducción de la jornada durante el que estén percibiendo dicha prestación no les compute a efectos de consumir los periodos máximos de percepción legalmente establecidos.

OTRAS INFORMACIONES DE INTERES

- **BOE - Resolución de 26 de marzo de 2020, de la Dirección General de Transporte Terrestre, por la que se exceptúa temporalmente el cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso en los transportes de mercancías.** [Enlace al documento.](#)
- **Comunicado CEAT AUTÓNOMOS CLM:** El presidente de la federación regional de autónomos de Castilla-La Mancha (CEAT C-LM) denuncia que “los autónomos, una vez más, somos los grandes olvidados”. [Enlace al comunicado.](#)
- **Circular Dpto. Económico CEOE Guadalajara - Información Líneas de Avaes (ICO) para pymes y autónomos COVID-19 - 27.03.2020.** [Enlace a la Circular.](#)

Enlace para la descarga de todas circulares, publicaciones del BOE, modelos/formularios y diversa información de interés (Actualización permanente):
<http://www.ceoeguadalajara.es/servicio/juridico>

Atención e información permanente a empresas, pymes y autónomos por la situación generada por el COVID-19

Teléfono: 949 21 21 00

Consultas on-line (formulario): <http://www.ceoeguadalajara.es/contacto>

Consultas on-line (e-mail): info@ceoeguadalajara.es

Puede contactar de manera directa con nuestro departamento jurídico en los siguientes correos electrónicos:

- Agustín Carrillo – e-mail: djuridico@ceoeguadalajara.es
- Itziar Asenjo – e-mail: mjuridico@ceoeguadalajara.es
- José Luis Cuevas – e-mail: ajuridico@ceoeguadalajara.es

Nota: Dadas las circunstancias sanitarias es recomendable que la comunicación se establezca con carácter prioritario a través del teléfono o del correo electrónico.

Si bien nuestras oficinas permanecerán abiertas para que nuestros profesionales desarrollen su labor, de **manera excepcional se podrán realizar consultas presenciales, siempre mediante cita previa** y respetando los procedimientos sanitarios establecidos por el Ministerio de Sanidad.

También indicar que se informará sobre normativas o decisiones gubernamentales de manera diaria a través de la web, correo electrónico y las redes sociales.

Muchas gracias por su colaboración.