

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

SOBRE LA COMISIÓN REPRESENTATIVA

¿Cómo se compone la comisión representativa cuando no existe RLT? ¿Puede constituirse con la representación de uno solo de los sindicatos más representativos o es necesaria la concurrencia de todos los que tengan derecho? ¿Podría constituirse en este caso una comisión *ad hoc* contemplada en el artículo 41.4 ET?

- La comisión representativa se conforma, en primer lugar, a través de los sindicatos más representativos y representativos del sector al que se adscribe la empresa que inicia el ERTE con derecho a formar parte de la comisión negociadora del correspondiente convenio colectivo.
- En defecto de la anterior posibilidad, la comisión se conformaría siguiendo las reglas previstas en el art. 41.4 ET, es decir, una terna de trabajadores elegidos democráticamente por y entre los propios trabajadores de la empresa.

En caso de que se constituya la comisión *ad hoc* del artículo 41.4 ET por incomparecencia de un sindicato ¿qué recursos podríamos establecer? ¿Podría el sindicato actuar como asesor de los trabajadores?

- En efecto, el Sindicato podría actuar como asesor de los trabajadores, especialmente cuando éstos estuvieran afiliados a éste. Es más, resultaría deseable, aunque ello no comporta que tal Sindicato tenga presencia en la comisión representativa.

¿Qué ocurre si, por acuerdo de las partes, se suspende el periodo de consultas hasta que la Autoridad laboral resuelva sobre la existencia de causa de fuerza mayor con el argumento de que si no se constata habrá que acudir a otro tipo de regulación de empleo?

- El art.22.2.b) RD-Ley 8/2020, prevé claramente que la Autoridad Laboral ha de constatar la situación de fuerza mayor. Es decir, si el procedimiento se ha iniciado como si se tratase de un ERTE por fuerza mayor, no está prevista en este supuesto el periodo de consultas, a diferencia de los que sucede con los ERTEs derivados de causas ETOP.

En caso de que existan demoras o problemas con la entrega de la documentación ¿cómo se computa el plazo del periodo de consultas?

- El periodo de consultas en los ERTE por causas ETOP no podrá ser superior a siete días a contar desde la fecha de la constitución de la comisión representativa (art. 23.1.a y b RD-Ley 8/2020).

SOBRE LAS MEDIDAS DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

La salvaguarda de mantenimiento del empleo en los 6 meses siguientes a la finalización de la suspensión de contratos por fuerza mayor derivada de COVID19 ¿incluye cualquier tipo de despido?

- **No, el despido disciplinario no está incluido.**

¿Cuál sería el efecto de un despido que se produjera en esos 6 meses? ¿Podría haber nulidad?

- **Sí, la calificación de tales despidos ha de ser la nulidad tanto por la inexistencia de causa como por la vulneración del derecho fundamental a la vida e integridad física. Lo que no impide la subsidiariedad de la improcedencia.**

Si se produce con continuidad una suspensión del empleo por causas ETOP ¿se mantiene la garantía del empleo?

- **Sí, así lo ha previsto la Disposición Adicional 1ª del RD-Ley 18/2020.**

SOBRE LA INCLUSIÓN DE DETERMINADOS COLECTIVOS

En el caso de que se produzca una suspensión parcial, las mujeres que se encuentren en baja por riesgo en el embarazo ¿deben ser incorporadas de forma obligatoria en la suspensión? ¿Podría quedar solamente fuera de la suspensión la mujer en baja por riesgo en el embarazo?

- **Los trabajadores que en el momento de la medida suspensiva se encontraran de baja por IT, maternidad, paternidad... no se incluirán en el ERTE hasta su reincorporación, si ello fuera necesario. Hay que pensar que la incorporación de la persona trabajadora se puede producir en un momento en el que, por ejemplo, la empresa ha reanudado la actividad al 100%. Si no fuera así, es decir, que la empresa se encontrara en situación de suspensión de contratos a la fecha de incorporación de la trabajadora, entonces sí se la incluirá en el ERTE.**

¿Debe incluirse en la suspensión a las personas que están como becarias en la empresa? ¿Podría utilizarse a esas personas para atender las unidades que han quedado activas?

- **Los ERTE, tanto de efectos suspensivos como de reducción de jornada, tienen como ámbito de aplicación a los contratos de trabajo. Se trataría de un fraude de ley, ya que la “prestación laboral” del becario estaría poniendo de manifiesto que en ese concreto puesto de trabajo sí hay actividad.**

Jornada On-Line: Procesos de regulación de empleo, tanto ordinarios, como derivados del COVID19

¿Puede un trabajador cubrir el turno de otro que se encuentra en suspensión para recuperar jornadas del permiso retribuido?

- **No, ya que la regulación prevista en el RD-Ley 8/2020 prevé la posibilidad de ERTEs parciales. Esto es, que se suspendan los contratos de trabajo de todos aquellos puestos que hayan dejado de poder prestarse como consecuencia de la COVID-19, ya sea por fuerza mayor o por causas ETOP.**

¿Se puede mantener a personas con contrato temporal fuera de la suspensión mientras al personal fijo se le incluye?

- **Depende del motivo de tal decisión empresarial, pero podría implicar una situación discriminatoria si no existe un criterio objetivo para ello.**

¿Los casos de paternidad, maternidad o IT deben incluirse en la suspensión o es potestativo para la empresa?

- **Los trabajadores que en el momento de la medida suspensiva se encontraran de baja por IT, maternidad, paternidad... no se incluirán en el ERTE hasta su reincorporación, si ello fuera necesario. Hay que pensar que la incorporación de la persona trabajadora se puede producir en un momento en el que, por ejemplo, la empresa ha reanudado la actividad al 100%. Si no fuera así, es decir, que la empresa se encontrara en situación de suspensión de contratos a la fecha de incorporación de la trabajadora, entonces sí se la incluirá en el ERTE.**

¿Qué personal temporal debemos exigir que se incorpore a los listados de personas afectadas por la suspensión?

- **Todos aquellos cuyos puestos de trabajo están afectados por la causa que se alega para solicitar el ERTE de efectos suspensivos.**

¿Cuál es el procedimiento para incorporar en la suspensión a personas que se encontraban en baja por IT? ¿Quién comunica el alta al SEPE?

- **El SEPE ha emitido una instrucción con fecha 6 de abril en la que se explica que las empresas deben incluir en los ERTE sólo a los trabajadores en activo en la fecha de la suspensión o reducción de jornada y no a los que estén en IT, maternidad, paternidad, excedencia o situaciones similares.**

Si en los siguientes días hubiera nuevas incorporaciones de trabajadores para un mismo centro de trabajo, se remitirán envíos sucesivos, siempre y cuando no se incluya en ellos a personas sobre las que ya se informó en un envío anterior.

Para realizar modificaciones sobre información ya remitida y procesada la empresa deberá ponerse en contacto con la Dirección Provincial del SEPE competente en cada caso, en función del domicilio del trabajador de que se trate.

SOBRE CONTRATACIÓN PÚBLICA

¿Es posible una suspensión en una empresa pública? ¿Qué retribución deberían recibir los trabajadores?

- Cabe indicar que el RDL 8/2020 no hace mención alguna a las Administraciones públicas, por lo que en las mismas seguirá siendo de aplicación la interdicción de la DA 17ª ET. Más compleja es la situación de las empresas contratistas del sector público, al regir aquí las concretas previsiones que en materia de suspensión de contratos públicos observa el art. 34 RDL 8/2020 y los criterios que rigen el resarcimiento derivado de ello. En este caso, las contratistas tienen derecho a la compensación de los salarios y cuotas de la Seguridad Social devengados durante la suspensión del contrato. Ahora bien, no parece que ello impida que puedan acudir a un ERTE, en tanto que la ley nada excepcional al respecto. Otra cosa, distinta, es que la indemnización que se pueda reclamar posteriormente no podrá integrar lógicamente esos conceptos. Por otra parte, no parece que existiera problemática en su momento en cuanto a la posibilidad de instar un ERTE durante el período en que estuvo en vigor el permiso retribuido obligatorio recuperable, en tanto que la exclusión de este último de las personas que se encuentren en suspensión de contratos por la vía de los arts. 22 y 23 RDL 8/2020 lleva, sensu contrario, a esa conclusión. Así lo entendió la respuesta a una consulta de la Dirección General de Trabajo de 31 de marzo de 2020 (DGE-SGON-849CRA).

SOBRE MODIFICACIONES INDIVIDUALES

¿En qué situación queda un trabajador al que se aplica una suspensión de carácter individual en lugar de colectiva? El convenio colectivo de ETT lo permite y deja a las personas trabajadoras sin percibir prestaciones.

- No es posible esta situación que comentas siempre que la causa de la suspensión sea alguna de las previstas por los arts. 22 y 23 RD-Ley 8/2020. Quiere ello decir, que todas aquellas suspensiones de contratos que tengan origen en causa de fuerza mayor o ETOP derivada de la COVID-19 han de seguir los procedimientos previstos.

¿Qué modificaciones caben al margen del artículo 41 ET?

- Las previstas para la inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo. No veo la relación la pregunta.

SOBRE MODIFICACIONES DE LA SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN

¿Puede modificarse el porcentaje de reducción de jornada para ampliar o reducir la jornada efectiva trabajada y, por tanto, la establecida en la comunicación de reducción de jornada? ¿Qué requisitos tienen estas modificaciones?

- **Sí, cabe la modificación del porcentaje de reducción de la jornada siempre que se encuentre en la horquilla de reducción del 10 al 70%. Ha de comunicarse al SEPE indicando los motivos de tal modificación, así como aportar, en su caso, la documentación acreditativa.**

¿Existe la posibilidad de, finalizada la reducción parcial, modificarla para ir a una reducción mayor o a suspensión? ¿Mediante que instrumento?

- **Es muy probable, en principio, que un ERTE de reducción de jornada de trabajo termine por convertirse en uno de efectos suspensivos, que el empresario deberá iniciar en el momento que así lo entienda siguiendo el procedimiento previsto para los ERTE de este carácter.**

¿Van a existir limitaciones a la proporción de jornada en que se podrá incorporar a las personas trabajadoras?

- **La recuperación de la actividad económica por parte de la empresa puede ocasionar, en función de la normativa sobre salud pública contra la COVID-19, que se puedan recuperar algunos trabajadores tanto con jornada tiempo completo como a tiempo parcial.**

SOBRE LA REINCORPORACIÓN

¿Cómo podemos evitar que la empresa decida reincorporar a las personas trabajadoras de improviso, antes de la finalización de la suspensión? Es una situación que crea problemas de conciliación importantes.

- **Recurriendo tal decisión por no haber finalizado la causa que motivó el ERTE de efectos suspensivos.**

¿Podemos exigir, en caso de incorporaciones parciales de la plantilla, que en primer lugar se incorpore la RLT?

- **Si se trata de los puestos de trabajo que retoman la actividad, en principio no habría ningún obstáculo para ello, pero es potestativo para el empresario.**

SOBRE LA CONTINUIDAD DE LA SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN

En el caso de que finalizada la suspensión o reducción por causa de fuerza mayor vaya a darse continuidad por causas ETOP ¿pueden iniciarse los trámites mientras aún está en vigor la primera medida de regulación? ¿Se puede comunicar estando en vigor la medida por causa de fuerza mayor? Mientras la Autoridad laboral resuelve, ¿tendrían que reincorporar al personal?

- **Los trámites se deberán iniciar desde el momento en el que empresario entienda que concurren tales causas. Mientras resuelve la Autoridad Laboral sigue vigente el ERTE por fuerza mayor.**

¿Pueden coexistir durante una suspensión por causa de fuerza mayor para parte de la plantilla y medidas por causas ETOP (suspensión, reducción o despido) a otra parte de la plantilla?

- **Sí, es posible tan situación, ya que la normativa prevé la posibilidad de ERTE parcial por fuerza mayor, por lo que el resto de puesto de trabajos no afectados por las causas de fuerza mayor podrían incluirse en una situación causas ETOP.**

En una suspensión por causa de fuerza mayor derivada de COVID19 se reincorpora a todo el personal y, posteriormente, se estima que deben suspenderse los contratos nuevamente ¿es necesario un nuevo procedimiento?

- **Los trámites se deberán iniciar desde el momento en el que empresario entienda que concurren tales causas. Mientras resuelve la Autoridad Laboral sigue vigente el ERTE por fuerza mayor.**

SOBRE FIJOS DISCONTINUOS

Las personas trabajadoras fijas discontinuas cuya actividad se iniciaba con posterioridad al inicio de la medida de suspensión por causa de fuerza mayor ¿deben ser incluidas para tener derecho a percibir prestación de desempleo? ¿Y si habían sido llamadas para iniciar la actividad y se revocó dicho llamamiento?

- **Las respuestas a este bloque de preguntas se encuentran ya respondidas en el Manual a disposición de los inscritos en la Jornada online, pp. 40 a 51.**

SOBRE PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

Superado el 30 de junio ¿se mantiene la reposición de la prestación de desempleo o empezaría consumirse del derecho que se tuviera?

- **Empezaría a consumirse el derecho que se tuviera.**

En caso de que finalizada la suspensión por causa de fuerza mayor se iniciara otra por causas ETOP ¿la prestación de desempleo tendría continuidad, es decir se seguiría el cómputo a los efectos del porcentaje que se pagaría?

- **Según el art. 2.2 RD-Ley 18/2020, se podrán iniciar ERTE por causas ETOP estando vigente un proceso de regulación temporal de empleo derivado de fuerza mayor. Por su parte, el art. 22.3 RD-Ley 18/2020 indica que la fecha de los efectos del nuevo proceso de regulación de empleo se retrotraerá a la finalización del anterior proceso. Lo que, a efectos de la prestación por desempleo y hasta el 30 de junio de 2020, la regulación en esta materia permanece inalterada, por lo que se continuará con el cómputo a efectos del porcentaje.**

Si se produce una reincorporación de trabajadores que están en suspensión y, posteriormente, se suspenden de nuevo los contratos ¿se produciría una nueva prestación o seguirían las condiciones de la anterior?

- **Se inicia una nueva prestación, ya que también se debe iniciar un nuevo procedimiento de regulación temporal de empleo, en esta segunda ocasión derivada de causas ETOP.**

VARIOS

¿El permiso retribuido y recuperable puede incluirse dentro de la suspensión por causa de fuerza mayor derivada de COVID19?

- **No, se trata de situaciones bien distintas. El RD-Ley 10/2020 regula el permiso recuperable como una situación de distribución irregular de la jornada de trabajo, donde en este caso no se produce prestación de trabajo durante los días que discurrieron entre el 30 de marzo hasta el día 9 de abril. Si bien el trabajador/a no prestó trabajo durante esos días, ha seguido percibiendo su salario en los mismos términos como consecuencia del compromiso obligatorio de recuperar las horas de trabajo.**