



CNInforma

COVID-19 ERTES por fuerza mayor

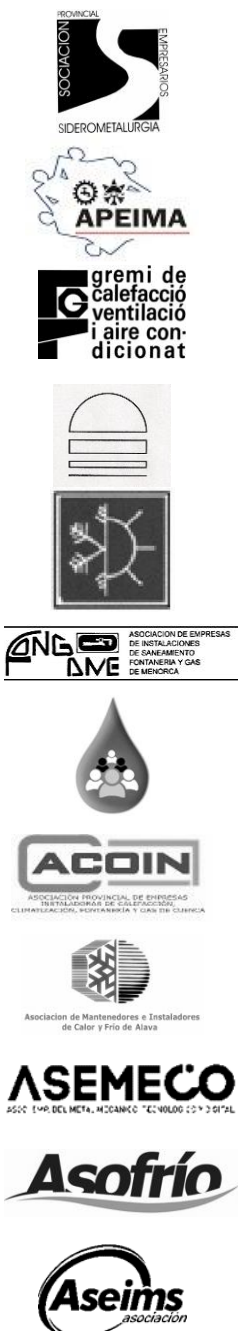
26.3.
2020

Estimados amigos:

Os confirmamos que las empresas instaladoras, **sí** pueden solicitar un ERTE por causa de fuerza mayor. Los ERTE,s por fuerza mayor, no sólo están permitidos para las actividades que figuran en el anexo del RD ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, sino también para otros sectores como las instalaciones y su mantenimiento. Según el Ministerio, la fuerza mayor se caracteriza por "un acaecimiento externo al círculo de la empresa, en el que destacan la objetividad e independencia de la voluntad de la empresa respecto a las consecuencias producidas en relación con la prestación de trabajo". Es decir, no hay ninguna vinculación entre el suceso externo y el área de actuación de la propia empresa.

La principal consecuencia de esta fuerza mayor es la imposibilidad de que pueda prestarse el contenido del contrato de trabajo, ya sea de manera directa o indirecta, al afectar el suceso a la actividad empresarial en un modo en que no sea posible mantener las prestaciones básicas que constituyen su objeto. Los art. 22 y 24 del RD 463/2020 regulan las condiciones para los ERTES por fuerza mayor. Os resumimos:

- La empresa mediante ERTE por fuerza mayor solicita la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo para determinados trabajadores.
- Las causas para el ERTE por fuerza mayor son la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19. En concreto (en rojo comentarios para nuestro sector)
 - situaciones derivadas de la cancelación o suspensión de actividades (*aquí puede argumentarse la interpretación del Ministerio de Industria en cuanto a la suspensión de plazos en operaciones de mantenimiento e inspecciones técnicas, que ha provocado la anulación de trabajos, (aportar nuestra nota de fecha 25.3. al respecto). También la suspensión de contratos ante el cierre de empresas y comercios y ante el confinamiento de la población en viviendas que impiden el paso a los operarios por miedo).*
 - Cierre temporal de locales de afluencia pública, (*esto ha podido causar suspensión de trabajos de mantenimiento regular y reparaciones no urgentes en estos locales).*
 - Restricciones en el transporte público, y en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, (*aquí se puede argumentar la dificultad de trabajar ya que por el tipo de trabajo y equipos utilizados deben ir a menudo dos personas en un vehículo. Igualmente la distancia entre operarios en muchos trabajos es mínima en espacios muy reducidos, esto obliga a la empresa a cancelar trabajos para garantizar la seguridad de los empleados).*
 - Falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, (*aquí se podría argumentar la imposibilidad de adquirir EPI,s al hallarse agotados. Desde C N I hemos cursado una petición oficial al Ministerio de Sanidad y a la que no hemos obtenido respuesta. Os la adjuntamos por si queréis utilizarla como documento en la solicitud de ERTE).*
 - Situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria (*se puede argumentar si hay bajas por enfermedad o aislamiento que hayan reducido la plantilla imposibilitando la realización de determinados trabajos)*
- La empresa deberá garantizar durante seis meses desde la fecha de reanudación de



-
- la actividad, los empleos de los trabajadores afectados por el ERTE.
 - Las medidas del ERTE estarán vigentes mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.
 - Procedimiento:
 1. Empresa envía solicitud a la autoridad laboral competente, junto a un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, junto a la correspondiente documentación acreditativa en su caso
 2. Empresa informa a los trabajadores y pasa copia de la solicitud y documentación a la representación de los trabajadores si existe.
 3. La autoridad laboral podría solicitar un informe de la Inspección de Trabajo y S.S. que en su caso debe remitirlo en 5 días.
 4. La autoridad laboral en 5 días máximo resuelve solicitud. Si no hay contestación se entiende estimada la solicitud (silencio administrativo positivo).
 5. Empresa aplica medidas de reducción de jornadas o suspensión de contratos
 - La Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. El empresario debe solicitar esta exoneración a la S.S. identificando los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.
 - 100% de la aportación empresarial: en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores dados de alta a 29.2.2020.
 - 75% si la empresa tuviera 50 trabajadores o más.Esta exoneración no tendrá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos
 - El Servicio Público de Empleo Estatal procede al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.
 - Los efectos del ERTE se extenderán durante el tiempo y en las condiciones en que permanezca vigente el estado de alarma declarado por el Gobierno y las eventuales prórrogas o modificaciones del mismo ... o "mientras persistan las circunstancias graves y extraordinarias constitutivas de la fuerza mayor" (criterio de la Administración General de Trabajo).

La aplicación de estas medidas desde el Ministerio se hará de una manera flexible y razonable pero es preciso documentarlo todo bien y seguir el procedimiento fijado. El Ministerio está poniendo todos los medios materiales y habilitando medios personales para desarrollar esta función de la manera más ágil posible. En este sentido, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) está realizando una importante labor para agilizar y dinamizar todos los trámites posibles.

Desde C N I recomendamos a las empresas instaladoras, que antes de tomar una decisión, ante la grave situación provocada por el estado de alarma, valoren bien todas las posibilidades en función de su situación, número de empleados, trabajos cancelados, perspectivas de negocio tras la crisis. Las medidas a adoptar van a depender de muchos factores y posibles soluciones pueden pasar por acuerdos con los empleados para tomar vacaciones, suspensiones de empleo y sueldo, solicitud de ERTE por fuerza mayor o causas técnicas, despido pudiendo abonar la indemnización con un crédito ICO al 1% y 1 año de carencia. Insistimos que en caso de decidir presentar un ERTE es muy importante documentar todo muy bien. No es preciso representación jurídica, la propia empresa o la gestoría laboral puede realizar el trámite pero es recomendable solicitar asesoramiento de un despacho de abogados laboralista, sobre todo si el empresario considera que las cifras que maneja son importantes.

De la noche a la mañana hemos pasado de no encontrar empleados cualificados a vernos obligados a prescindir de ellos. Esta situación inédita nos está enseñando cómo puede cambiar en segundos toda una vida.

Documentos a manejar:

- RD ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (art. 22 y 24), Guía de Aplicación del Ministerio de Trabajo) y criterio de la Dirección General de Trabajo para los ERTE,s
- Guía Práctica CEOE-CEPYME de aplicación de medidas de carácter laboral.
- Nota CNI sobre suspensión plazos administrativos de inspecciones y mantenimientos
- Pregunta 8 y 9 del Informe de la Abogacía del estado sobre movilidad