



COVID - 19

Preguntas frecuentes sobre los ERTes

Introducción

En función de las preguntas de nuestros clientes, y bajo la premisa de que las situaciones de cada empresa no son equiparables, vamos a intentar ofrecer una indicación de cómo sería la tramitación completa de un ERTE por causas de fuerza mayor y las variables que se puede encontrar el gestor para realizar su trabajo en función de:

- 1) Encaje en los supuestos de fuerza mayor COVID19.
- 2) El cliente no considera necesario hacer despidos y puede mantener el nivel de empleo en el futuro próximo.
- 3) Hay o no representación sindical.

Vamos a tomar en este ejemplo dos empresas:

- A) Un club de fútbol profesional ficticio de 2ª división, el **INMUNE FC**, que tiene su sede en Ólvega, provincia de Soria. 35 personas en nómina.
- B) Una empresa de construcción de 20 trabajadores, **CONSTRUCCIONES FFP2**, que tiene su sede en Tarazona, provincia de Zaragoza, e iba a reformar parte del estadio con inicio de obra el día 23 de marzo.

Hay respuestas que sirven para las dos empresas. Hay otras que varían porque su situación y necesidades no son las mismas.



Contenido

¿Está dentro de la lista de actividades afectadas por el estado de alarma según el RD 463/2020?.....	3
¿Es necesario despedir a alguien?	3
¿Puedo despedir dentro de un expediente de regulación de empleo por fuerza mayor?	4
¿Puedo mantener el empleo de algunos trabajadores a tiempo parcial o completo?	4
¿Voy a mantener el empleo en los próximos meses?	4
¿Cuál es la fecha que se va a tomar de referencia por la administración para comprobar el nivel de empleo?	4
¿Qué pasa con los trabajadores temporales?	5
¿Qué pasa con los trabajadores que están de baja por IT?	5
El nivel de empleo en los ERTES por fuerza mayor con exoneración de cuotas ¿Cómo se computa?	6
¿Hay representación sindical?	6
¿Tengo que decidir ya qué hago con cada uno de los contratos?	7
¿Cómo tramito la prestación de desempleo ante el SEPE?	8
¿Cómo trato esos datos que tengo que transmitir a la administración?	8
¿Va a haber una diferencia sustancial entre lo que cobra cada trabajador y lo que va a percibir de la prestación por desempleo?.....	8
¿Dónde entrego la documentación?	9
Tengo a un trabajador de baja ¿lo incluyo en el ERTE?	10
¿Y mis plazos para presentar?	10
¿La nómina de marzo, cómo la pago?	10
¿Qué pasa si no me contestan en plazo?	10
¿Qué pasa con las empresas que no tienen certificado electrónico, tienen problemas con él o no lo han renovado?	11
Anexo I	13
Anexo II	15
Anexo III	17
Anexo IV	18
Anexo V	20
Anexo VI	21

Preguntas frecuentes

¿Está dentro de la lista de actividades afectadas por el estado de alarma según el RD 463/2020?

Inmune FC

Sí, en cuanto se fija el cierre de campos de fútbol, por lo que no puede desarrollar la actividad que le es propia. Además la Federación Española de Fútbol y la UEFA han decidido suspender las competiciones, lo que se puede acreditar con el correspondiente [comunicado oficial](#).

Si además se van a renegociar los contratos de publicidad, las cuotas por retransmisión de partidos y hay unos ingresos por entradas, en la memoria justificativa del ERTE no sobra ninguno de esos datos y los documentos que lo sustentan.

Construcciones FFP2

No para fuerza mayor directa ya que las actividades de construcción no están en el Real Decreto de declaración del estado de alarma ni en los posteriores que extendieron el cierre a otras (hospedaje, sobre todo). Está afectada de forma indirecta por la situación, ya que el club ha decidido no ejecutar la obra hasta que pase el estado de alarma, tiene serias dificultades para desplazar a los trabajadores de obra dadas las restricciones, el tipo de obra a ejecutar no permite mantener distancia de seguridad y no hay alojamiento para los trabajadores que se quedan a pernoctar durante la semana debido al cierre del hospedaje.

Aún tomando esto en consideración, la empresa tiene además algunas reformas de viviendas para otros clientes a las que han derivado una pequeña parte de la plantilla. Otras han sido canceladas temporalmente ya que los clientes en algunos casos prefieren supervisar la obra, en otros no quieren tener trabajadores circulando por su causa y otros no están seguros de poder afrontar el gasto comprometido en un futuro cercano. La fuerza mayor impropia va a ser difícil de justificar ante la Autoridad Laboral para que la valide. Puede intentarlo y después ir a un expediente por causas organizativas, pero eso supone perder tiempo de tramitación, que no le va a compensar si no va a beneficiarse de la exoneración de cuotas.

¿Es necesario despedir a alguien?

Si lo es, salimos del marco especial de las regulaciones de empleo por COVID19, que están pensadas para que sean temporales y vamos al sistema preexistente de expedientes de regulación de empleo. En el término despedir no se incluye la finalización de los contratos temporales, ni la no superación de un período de prueba, ni prescindir de los servicios de un autónomo económicamente dependiente.

Inmune FC

No. La plantilla está dimensionada en función de las necesidades del club y las exigencias del reglamento deportivo, el personal de oficina y el de oficios (utilleros,

mantenimiento del césped y del estadio, limpieza...) es igualmente necesario, tiene muchos años de antigüedad y está bien dimensionado. Se mantendrá el nivel de empleo (aunque sea con otro entrenador y otros jugadores) para la próxima temporada.

Construcciones FFP2

La obra del estadio es fundamental para las cuentas de la empresa. La cancelación de algunas de las comprometidas está claro que compromete la dimensión de la plantilla, que se había incrementado con personal de oficios específico para el perfil de alguna de las obras. Hay que valorar si es el momento de redimensionar la plantilla.

¿Puedo despedir dentro de un expediente de regulación de empleo por fuerza mayor?

Sí, si hay causa para ello. Si despido pierdo la T del expediente (que es de regulación Temporal, no de Torreznos), tengo que indemnizar a quien despida y pierdo la exoneración de la cotización de seguridad social del empleo que mantenga. En el expediente por causas organizativas y de producción también puedo despedir, ahí pierdo la ventaja de la simplificación del procedimiento acortando plazos, ya que exoneraciones a la cotización no tengo.

¿Puedo mantener el empleo de algunos trabajadores a tiempo parcial o completo?

Sí, se pueden mezclar suspensiones parciales y totales de la relación laboral, lo mejor es que no haya grandes variaciones en ellas. Si hay trabajadores que no estén afectados por el ERTE (que se mantenga el 100% de su prestación) incluirlos después lleva a un nuevo expediente.

¿Voy a mantener el empleo en los próximos meses?

Inmune FC

La próxima temporada la dinámica de la competición va a llevar a contar con el mismo número de personas, aunque quizá no sean las mismas personas. Salvo desaparición, el nivel de empleo se mantendrá.

Construcciones FFP2

No puede asegurarlo. En plantilla fija probablemente, en contratos por obra no.

¿Cuál es la fecha que se va a tomar de referencia por la administración para comprobar el nivel de empleo?

Para determinar si la plantilla es de más o de menos de 50 trabajadores, lo que determina el porcentaje de exoneración en las cuotas de Seguridad Social, la referencia legal consignada es el 29 de febrero de 2020, lo que parece la referencia más prudente de nivel y evita los porcentajes. La otra referencia temporal plausible es el 14 de marzo, fecha de declaración del estado de alarma. Pero no se ha aclarado todavía de forma

específica, por lo que será objeto más que probable de controversia, si se mantiene la tendencia cicatera en los criterios de interpretación normativa de la TGSS.

Se incluyen todos los trabajadores en plantilla, sean indefinidos o temporales.

¿Qué pasa con los trabajadores temporales?

No se puede despedir a trabajadores temporales por el estado de alarma sanitaria en función del COVID 19 directamente. Los contratos temporales tienen que tener una causa y es esta la que llevaría, en su caso, a su rescisión ya sea por expiración del plazo convenido, por finalización de obra o de la situación de acumulación de pedidos. Por tanto, cuando la causa de finalización no concorra, no se deben rescindir. Arriesgarse a hacerlo puede ser la puerta de reconocimiento de que la contratación temporal no tenía causa, lo que puede llevar a una reclamación por despido del trabajador que desbarata las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Inmune FC

Tiene un trabajador temporal, jardinero, contratado para dar un cuidado especial al césped en invierno, cuyo contrato termina el 30 de marzo.

En nuestro supuesto, el césped no es sensible al COVID19, el trabajador hará su trabajo durante menos horas porque el desgaste del campo es menor y será incluido en el ERTE, el 30 de marzo es fecha de fin de contrato y ahí será el momento en que pase al desempleo desde el ERTE. Hacer otra cosa es abrir la puerta a una reclamación por despido improcedente al poner en cuestión la causa propia del contrato. Y los despidos improcedentes seguro que penalizan el nivel de empleo a conservar, porque no se puede contratar en un ERTE para compensar ese empleo que se pierde.

Construcciones FFP2

Tiene 8 trabajadores por obra, 4 peones para la obra del estadio, 4 oficiales de segunda para una de las que se ha cancelado en la fase en la está porque el cliente sospecha que no podrá hacer frente al pago de la misma.

La obra del estadio sigue, aunque se ha aplazado. Trabajadores en suspensión de contrato en coherencia con ello. La obra de cancelada deja sin causa el contrato de obra de los otros cuatro trabajadores, por lo que se liquidan sus contratos temporales.

¿Qué pasa con los trabajadores que están de baja por IT?

Ambas empresas tienen personal en IT. En ambos casos los trabajadores son incluidos en los expedientes de regulación de empleo, la empresa sigue con el pago delegado y sus obligaciones de cotización y los trabajadores se ven afectados por el contenido del expediente solo cuando causen alta para su reincorporación.

El nivel de empleo en los ERTES por fuerza mayor con exoneración de cuotas ¿Cómo se computa?

El mantenimiento del empleo es un dilema para asesorar a las empresas, ya que la norma no dice nada sobre que se considera mantenimiento y es bien conocida la tendencia de la administración a las interpretaciones cicateras. La norma análoga más cercana es la disposición adicional cuarta de la ley 16/2014 que desarrolla la bonificación que ya existía para los ERTes de fuerza mayor, bonificación potestativa para la seguridad social en función de diversas variables. Ahí no se computa incumplido el mantenimiento del empleo cuando los contratos se extingan por “despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador. En el caso de que se trate de contratos temporales, no se considerará incumplida la obligación de mantenimiento en el empleo cuando el contrato de trabajo se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato”; con lo que un contrato temporal correctamente extinguido en forma y fondo no tendría porque computar para el mantenimiento de empleo si la interpretación de la administración se mantiene en esa línea, pero no podemos asegurarlo.

Al Inmune FC le afecta porque va a pedir un ERTE por fuerza mayor COVID 19. A Construcciones FFP2 no, porque aunque el suyo sea un ERTE COVID no lo es por fuerza mayor y no hay exoneración de cuotas.

¿Hay representación sindical?

No, en ninguna de las dos empresas.

Inmune FC

Hay capitanes, pero juegan un papel de intermediario entre plantilla y directiva, no pueden representar a todos los trabajadores ni han sido escogidos para este tipo de contextos. La empresa puede comunicar la decisión a los sindicatos en función de quien ha negociado el convenio, que en este caso parece ser la A.F.E. Ojo, que aquí no está incluido el resto del personal, que también deben tener en cuenta, y que está encuadrado en el convenio de oficinas y despachos de Soria, negociado por CC.OO y UGT. Dada la obligación de comunicar a la representación de los trabajadores, que no existe, determinar el interlocutor es el primer trámite a solventar mientras recopilo la demás información necesaria.

El artículo 22 de la disposición de 18 de marzo de 2020 indica que la comunicación en los ERTes de fuerza mayor es a las personas trabajadoras y la documentación se traslada a la representación sindical, si es que existe. Siguiendo el literal de la norma, comunico a todos los trabajadores, según los datos de comunicación que me constan. Por prevenir futuras interpretaciones restrictivas, no sobra indicarles que pueden constituir una comisión representativa o acudir a los sindicatos, no teniendo inconvenientes en mostrar la documentación a la representación que se constituya en tiempo y forma. En la comunicación, recabar su consentimiento para la cesión de datos a la administración para la tramitación de la prestación por desempleo.

Construcciones FFP2

Suponiendo que, en función de estas circunstancias, decida hacer un expediente de regulación de empleo del artículo necesito una comisión representativa.

Primero tiene que intentarlo con los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación (UGT y CCOO en este caso). La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. Procede, pues convocar de forma fehaciente a los sindicatos, emplazándolos a que conformen la representación ante de una fecha determinada. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos de forma democrática entre toda la plantilla. Para adelantar tiempos, comunicar a la plantilla que se ha emplazado a los sindicatos con fecha X y que si no hay respuesta deben votar con fecha Y para escoger representantes (día siguiente). La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.

El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días.

¿Tengo que decidir ya, qué hago con cada uno de los contratos?

Sí. Si hay una parte la plantilla que no va al ERTE, si se incluye posteriormente debo presentar un segundo ERTE. Sobre todo en los ERTES organizativos que requieren negociación es aconsejable plantearse un escenario global a dos/tres meses vista (mediados de junio parece una fecha asumible), en el que las medidas se plantean en función de la prolongación del estado de alarma y sus efectos. **Si es un ERTE de COVID 19 expira cuando lo haga el estado de alarma. Si la empresa decide que el impacto va a superar el estado de alarma, este no es el tipo de expediente que tiene que tramitar.**

En el formulario en el que le pido a la administración que constate la fuerza mayor debo especificar la dimensión de la suspensión o reducción del derecho, y máxime en esta situación en la que las prestaciones serán tramitadas desde la empresa, ya que el SEPE no tiene atención presencial. Puedo al final del procedimiento variar esa decisión a la baja (o no ejecutarla), pero no al alza.

En los casos de ERTE/ERE por causas organizativas o de producción con acuerdo los términos de afectación serán los fijados en este. Si no hay acuerdo, lo que la empresa haya decidido sin poder agravar la decisión que se haya planteado en la mesa de negociación como punto de partida.

¿Cómo tramito la prestación de desempleo ante el SEPE?

La empresa hace una gestión colectiva de esa prestación, una vez aprobado el expediente. La información se divide en dos partes: una solicitud colectiva con información relativa a la empresa, la persona representante de la misma y las personas afectadas por la suspensión o reducción de jornada, así como los datos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones a través de un [modelo Excel](#) que la administración implementó esta misma mañana. Se debe remitir un formulario por cada centro de trabajo afectado.

El formulario Excel contiene dos pestañas. En la primera están las instrucciones de cumplimentación. En la segunda, los datos a cumplimentar. Se pueden añadir tantos trabajadores como sea necesario en la parte inferior de la hoja. Sólo se incluyen los trabajadores en activo en la fecha de la suspensión o reducción de jornada (no a los que estén en IT, maternidad, paternidad, excedencia).

El nombre del fichero Excel será el Código Cuenta Cotización del centro de trabajo, con sus dieciséis dígitos (EJEMPLO: 0111010123456789). Se remite el archivo Excel de solicitud colectiva, a través del registro electrónico común de las administraciones públicas a la Dirección Provincial del SEPE en la provincia donde se ubique el centro de trabajo. Para buscar la provincia, debe teclearse la palabra "SEPE" en el buscador del apartado "Organismo destinatario" del registro electrónico.

La Dirección Provincial del SEPE y la empresa podrán acordar otras formas de remisión, como el correo electrónico, y otros modelos de remisión de datos, siempre que se garantice la seguridad de las comunicaciones y se facilite toda la información necesaria.

Posteriormente tendrá que remitir urgentemente el certificado de empresa de cada uno de los trabajadores, a través de [certific@2](#), como habitualmente.

¿Cómo trato esos datos que tengo que transmitir a la administración?

Hay recabar el consentimiento de los trabajadores para tratar y ceder sus datos con este objetivo, cesión que debe documentarse ante la administración mediante una declaración responsable. Lo práctico es aprovechar la comunicación del inicio del ERTE en el caso de los de fuerza mayor (que es simultánea a la presentación del expediente y para todos), y en el caso de los demás expedientes la comunicación de la decisión tras el período de negociación (que es al final del proceso).

¿Va a haber una diferencia sustancial entre lo que cobra cada trabajador y lo que va a percibir de la prestación por desempleo?

Sí. La prestación por desempleo es el 70% de la base reguladora de cotización del trabajador, con topes mínimos (501,98 euros sin hijos a cargo, 671,40 con hijos a cargo) y topes máximos (1098,09 euros sin hijos, 1254,96 con un hijo a cargo, 1411,83 con dos o más hijos a cargo). Los convenios no tienen previsto el complemento de salarios en casos de ERTE, pero la empresa puede decidir complementar lo que le parezca asumible y necesario, circunstancia que debe constar en la documentación del expediente.

¿Dónde entrego la documentación?

Como norma general, ante la Autoridad Laboral de la CCAA en la que tenga el centro de trabajo la empresa, que se determina en función de donde tenga dada de alta la plantilla en el Código de Cuenta de Cotización.

Inmune FC

Solo tiene un centro de trabajo en la provincia de Soria, por lo que le corresponde tramitar ante la Consejería de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Construcciones FFP2

Aunque tiene su sede social en Tarazona, actualmente más de la mitad de la plantilla está en un centro de trabajo en Victoria. Los demás entre Soria y Zaragoza.

Teniendo centros de trabajo en más de una comunidad autónoma la autoridad competente es el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que tramita aquellos de empresas con centros en varias autonomías y que no tienen el 85% de la plantilla (sea a tiempo completo o parcial) radicada en uno sola de ellas. Si tiene centros en varias comunidades autónomas pero el 85% de la plantilla está en una en concreto, será esa CC.AA. la competente.

Mapa por comunidades



Tengo a un trabajador de baja ¿lo incluyo en el ERTE?

Sí, aunque solo le afectará cuando esté de alta, por lo que **procede incluirlo, comunicárselo y seguir con el pago delegado en el punto en el que esté**. No se incluye en la comunicación inicial de gestión de las prestaciones por desempleo.

¿Y mis plazos para presentar?

Los expedientes que dependan de fuerza mayor, pueden ser presentados en cualquier momento dentro de la vigencia del estado de alarma y tendrán efectos desde el día 14 de marzo. Si la empresa ha mantenido actividad de cierre, irán al día en que esa actividad haya cesado, lo que se debe explicar en la memoria correspondiente. Los expedientes de regulación de empleo por causas organizativas COVID19 cuando se tenga el acuerdo con los trabajadores o no se haya conseguido en los 7 días máximos de negociación (lo que ocurra primero). Ahí la fecha de efectos se consigna en la memoria también pudiendo ir a la de la fuerza mayor.

En los demás expedientes, en función de lo negociado o propuesto inicialmente (si es que se impone el criterio de la empresa por falta de acuerdo).

¿La nómina de marzo, cómo la pago?

En función de la prestación real de trabajo de la plantilla.

Inmune FC

Dos trabajadores, los utilleros, dejaron de trabajar el día 14 de forma absoluta. La plantilla, el cuerpo técnico y el personal de oficina trabajaron a tiempo parcial. Esa circunstancia debe ser tenida en cuenta en el abono de las nóminas.

Construcciones FFP2

Una parte de los trabajadores pidieron vacaciones, ya que no quieren que su retribución se vea disminuida. Otros dejaron de trabajar el día 23 y otros siguen trabajando. Cada cual debe percibir su nómina en función de esos tiempos de prestación laboral. Y estas circunstancias deben constar en la memoria del ERTE.

¿Qué pasa si no me contestan en plazo?

En el único ERTE en el que la respuesta de la administración juega un papel decisivo es en el de fuerza mayor. Entendemos que al no estar específicamente regulado va a la regulación de silencio administrativo positivo del artículo 24 de la LPAC. Ahora bien, hay Autoridades Laborales autonómicas como la Castilla La Mancha que lo entiende negativo. Y estando los plazos suspendidos, es difícil técnicamente determinar la obligación de respuesta en acto presunto.

¿Qué pasa con las empresas que no tienen certificado electrónico, tienen problemas con él o no lo han renovado?

Se ha habilitado una dirección de correo electrónico sgrl@mitramiss.es a la que hay que indicar un teléfono de contacto, dirección del centro de trabajo y relación identificada de la plantilla por centro de trabajo. Desde esa vía la administración indicará a cada empresa como hacer la presentación.

ANEXOS

Anexo I

MEMORIA ERTE FUERZA MAYOR

El INMUNE FC es un equipo de 2º división, fundado en el año 1950 y con sede en la ciudad de Ólvega en Soria. (Se aporta inscripción en la liga como documento nº1) Su CCC de cotización es el..... Y opera en el tráfico mercantil con el CIF..... (Se adjuntan como documentos 2y 3). Su actividad está, por tanto, incluida dentro de las que se han prohibido a consecuencia del estado de alarma declarado en BOE de 14 de marzo de 2020 en función de las medidas de confinamiento social necesarias para resolver la emergencia sanitaria por la extensión del contagio del COVID19

Su única actividad es la deportiva, contando con una plantilla de 32 personas, de las que 20 son futbolistas, 5 cuerpo técnico, 5 personal de mantenimiento y 2 personal de oficios (se adjunta como documento nº3 informe de afiliados en alta en el CCC a 29 de febrero de 2020). La empresa no llega a 50 trabajadores, por lo que solicita le sean aplicada la exoneración del 100% de la cuota de Seguridad Social en función de lo establecido por el artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020.

El club tiene dos patrocinadores, uno de los cuales se ha puesto en contacto con nosotros para suspender su patrocinio hasta que la situación vuelva a la normalidad (documento nº3). No es viable mantener el pago de la totalidad de los salarios.

Nombre	DNI	CCC	Número de afiliación	CATEGORIA	CENTRO DE TRABAJO	Comentarios
Xxxxxxx	523523			vigilante		Baja por IT desde el 28/02/2020
wwwww				jardinero		Fin de contrato el 31 /03/2020
vvvvv				utillero		Suspensión del contrato de trabajo
Zzzz				Fisioterapeuta		Reducción de jornada en un 70%
Zzzz				Delantero centro		Reducción de jornada en un 80%
ñññññññ						
rrrrrrrr						

..... (aquí se incluye a todos los trabajadores del club que estuvieran de alta el día 14 de marzo).....

Desde el día 14 de marzo no es posible desarrollar la actividad que da sustento a su actividad, si bien la plantilla y el cuerpo técnico tienen una rutina de mantenimiento todos los días de 9:00 a 11:30 a distancia, el fisioterapeuta diseña y tutoriza estas rutinas, el jardinero mantiene los jardines, y el personal de limpieza hace una limpieza general cada 3 días. En la tabla se identifican esas reducciones.

Cada uno de los trabajadores de la plantilla ha recibido una comunicación de la decisión de la empresa y de cómo le afecta a su prestación laboral, así como la solicitud de consentimiento para que sean tratados sus datos personales a efecto de gestión de las prestaciones. No hay representación sindical.

El club ha decidido que complementará todos los salarios hasta conseguir que todos los trabajadores cobren el 75% de su retribución habitual mensual neta.

La situación se prolongará hasta que lo haga el estado de alarma, que en el día en el que se entrega esta memoria abarca hasta el 13 de abril de 2020.

La representación del Club la ostenta su presidenta, doña Carlota Picera, con DNI 146546 en virtud de acuerdo de, que consta en (se adjunta como documento nº5 el acuerdo de la junta directiva de tomar la decisión de solicitar el expediente, como documento nº5 la acreditación de la capacidad de representación de la presidenta).

Anexo II

MODELO DE COMUNICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE SOLICITUD DE ERTE POR FUERZA MAYOR

A la atención de

José Antonio Can Cerbero

Estimado José Antonio:

Me dirijo a ti, al igual que al resto de la plantilla laboral del club, para comunicarte que hemos tomado la decisión de iniciar en el día de hoy, 25 de marzo de 2020 la tramitación de un expediente de regulación de empleo temporal por causa de fuerza mayor derivadas del estado de alarma sanitaria derivado del COVID19 y regulado en los artículos 22 y 24 del Real Decreto Ley 8/2020. No hay representación sindical y no nos consta que se haya puesto elegido una comisión representativa de 3 personas, por lo que procedemos a la comunicación personal.

La imposibilidad de continuar con la actividad que da soporte económico al club en función del estado de alarma por alerta sanitaria y la situación de crisis irreversible a la que nos veríamos abocados en un futuro cercano de tener que hacer frente a las obligaciones salariales sin percibir ningún ingreso, nos han llevado a tomar dicha decisión, que ha sido justificada con la documentación pertinente ante la Autoridad Laboral, esperando que esta valide la situación de fuerza mayor que concurre en nosotros.

En tu caso en concreto se ha optado por mantener tu contrato de trabajo reducido al 20% hasta el día 13 de abril o, en su caso, el día en el que termine el estado de alarma en condiciones que nos permitan retomar nuestra actividad y la práctica deportiva. Ese 20% de la jornada se concretará en las sesiones de mantenimiento que el fisioterapeuta del club os está dando online todas las mañanas de 9:30 a 11:30.

Se realizará el ingreso de la nómina completa en la parte proporcional que resulte según la fecha de reconocimiento de la concurrencia de la causa según la autoridad laboral el día 3 de abril. La junta directiva ha decidido complementar la prestación que recibas del SEPE con una cantidad tal que sigas percibiendo el 80% de tu salario mensual neto.

Se facilitará a la administración tus datos personales y de de contacto que nos constan para que se pueda agilizar lo máximo posible la gestión de tu prestación por desempleo durante la suspensión. El tratamiento de esos datos tendrá como fin exclusivo esa gestión. Dadas las circunstancias entenderemos que consientes en ese tratamiento por nuestra parte en la medida que no nos hagas saber lo contrario.

Si hay algún dato que quieras actualizar, háznoslo saber.

José Antonio Can Cerbero – dni 32254638 Y- porterito96@gmail.com- teléfono de contacto 609852363 – domicilio en calle 13, nº13 en Soria – número de afiliación - Número de cuenta bancaria para ingresos

Por favor, para una gestión rápida de este expediente, da por recibida esta comunicación.

FDO Carlota Picera

Anexo III

DECLARACION RESPONSABLE

Doña Carlota Picera, con DNI..... en nombre y representación del INMUNE FC, CIF, con domicilio para notificaciones en Correo electrónico presi.inmune@inmunefc.com, teléfono de contacto..... ante esta administración comparece para:

En función del procedimiento iniciado de ERTE POR FUERZA MAYOR por el estado de alarma sanitaria por COVID 19, declarado en BOE de 14 de marzo, he recabado los datos de la plantilla de la empresa para poder hacer la gestión colectiva de las prestaciones por desempleo, datos que se remiten en fichero anexo, en ese contexto

DECLARO RESPONSABLEMENTE

Haber comunicado a todos los trabajadores afectados que estos datos van a ser proporcionados a la administración pública para poder hacer efectiva la prestación sin poner en riesgo la salud de ninguno de los implicados en la gestión de la misma o la de terceros evitando desplazamientos y reuniones personales que puedan implicar contagio (sea adjunta modelo de la comunicación realizada). Ninguno de ellos ha denegado el consentimiento solicitado.

En Soria.....

Anexo IV

MEMORIA ERTE COVID 19 QUE NO SON DE FUERZA MYOR

CONSTRUCCIONES FFP2 es una empresa del sector de la construcción, con actividad desde..... y alta en el IAE de.... (se aporta escritura de constitución y alta como documento 1 y 2) Su CCC de cotización es el..... Y opera en el tráfico mercantil con el CIF..... (se adjuntan como documentos 2y 3).

Su actividad se ha visto muy afectada de forma indirecta por el estado de alarma declarado por el gobierno en BOE de 14 de marzo de 2020, en función de las medidas de confinamiento social necesarias para resolver la emergencia sanitaria por la extensión del contagio del COVID19.

La planificación económica de la actividad para marzo, abril, mayo y junio estaban vinculadas a las siguientes obras:

Remodelación del estadio del INMUNE FC, con duración estimada de 1 mes a la que estaban adscritos 6 trabajadores fijos de plantillas y 5 contratados específicamente para esa obra. Fecha de inicio....

Nave industrial de la empresa de geotermia Hermanos Pérez ingenieros, con duración estimada de 2 meses a la que estaban adscritos en diversas fases 11 trabajadores fijos de plantilla y 2 temporales, fecha de inicio

Cenador en la casa particular de..... , con duración estimada de 15 días a la que estaban adscritos en diversas fases 11 trabajadores fijos de plantilla y 2 temporales, fecha de inicio.....

Piscina en la vivienda unifamiliar decon duración estimada de 15 días a la que estaban adscritos en diversas fases 5 trabajadores fijos de plantilla y 2 temporales, fecha de inicio

Sustitución de la cubierta de teja en la comunidad de propietarios decon duración estimada de 90 días a la que estaban adscritos en diversas fases 9 trabajadores fijos de plantilla y 2 temporales, fecha de inicio

En el momento actual hemos sido notificados de que todas las obras han sido pospuestas y las dos que se realizarían en domicilios particulares, canceladas (se adjuntan burofax de notificación en ese sentido).

Las obras a presupuestar para los meses siguientes no pueden ser visitadas y los presupuestos que estaban pendientes ya han sido entregados, sin que podamos tener una previsión sobre ese trabajo.

La empresa no puede implementar el teletrabajo, ni dar ocupación efectiva a sus trabajadores de forma segura en lo que se refiere al posible contagio. Se encuentra además con que parte de la carga de trabajo planificada ya no se va a llevar a cabo

Nombre	DNI	CCC	Número de afiliación	CATEGORIA	CENTRO DE TRABAJO	Comentarios
Xxxxxxx	523523			Peón		Baja por IT desde el 28/02/2020
wwwww				Oficial de 1ª	Victoria	Fin de contrato el 31 /03/2020
vvvvv				peón	Ólvega obra inmune fc	Suspensión del contrato de trabajo
Zzzz				Oficial de 2º		Suspensión del contrato de trabajo
Zzzz				Fontanero		Suspensión del contrato de trabajo
ññññññ				Pintor		vacaciones desde el 24 de marzo hasta el 13 de abril
rrrrrrrr						

..... (aquí se incluye a todos los trabajadores de la empresa que estuvieran de alta el día 14 de marzo).....

Desde el día 24 de marzo no es posible desarrollar la actividad alguna que da sustento a su actividad, para ninguno de los trabajadores. Las labores básicas de la oficina y contacto con lo clientes pasan a ser desempeñadas por el gerente de la empresa Don Luis González, que es parte mayoritaria del accionariado y alta en el RETA.

La empresa entiende que la actividad no puede mantenerse durante el estado de alarma y hace la propuesta de contención de las cantidades destinadas a pago de salarios que se detallan en la tabla 1 como comentarios y que pasamos a desglosar por obras:

La cantidad destinada a salarios es de..... (documentación acreditativa)

Los gastos de alquileres gastos de explotación (documentación acreditativa)

Ingresos previstos (documentación acreditativa)

Gastos financieros (documentación acreditativa)

Estimación de impuestos a los que se va a hacer frente (documentación acreditativa)

La empresa no tiene representación sindical y se ha emplazado el día 25 de marzo de 2020 a los sindicatos más representativos en el sector (UGT y CC.OO.) para la constitución de una comisión representativa el día 27 (se adjuntan). Al no constituirse esta, los trabajadores escogieron 3 representantes el día 30 de marzo, poniéndolo en conocimiento de la empresa, que les ha facilitado esta memoria, los documentos que la acompañan y un inicio de negociaciones para el día 31 de marzo, reunión que se decide mantener a través de Webex Meet, accesible para todos los participantes en la misma.

Anexo V

MODELO DE COMUNICACIÓN A LOS TRABAJADORES DE SOLICITUD DE ERTE CON INICIO DE LAS NEGOCIACIONES

A la atención de

Pepe Gotera López

Estimado Pepe:

Me dirijo a ti, al igual que al resto de la plantilla, para comunicarte que hemos tomado la decisión de iniciar en el día de hoy, 25 de marzo de 2020 la tramitación de un expediente de regulación de empleo temporal por causas organizativas derivadas del estado de alarma sanitaria derivado del COVID19 y regulado en el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/2020. No hay representación sindical, a la que hemos emplazado para que se constituya antes del 27 de marzo y, de no constituirse, entendemos que la plantilla debe escoger una comisión representativa de 3 personas, por lo que procedemos a la comunicación personal. El período de negociaciones será de un máximo de 7 días.

La dimensión concreta de la decisión empresarial debe ser tratada con esa comisión, que es la legitimada para negociar según la ley indica. Se te comunicará en tiempo y forma, si bien te adelanto que los mecanismos a nuestro alcance pasan por suspender total o parcialmente los contratos mientras no hay actividad.

Se realizará el ingreso de la nómina completa del mes de marzo en la parte proporcional que resulte según la fecha de reconocimiento de la causa según la autoridad laboral el día 6 de abril.

Se facilitará a la administración tus datos personales y de contacto que nos constan para que se pueda agilizar lo máximo posible la gestión de tu prestación por desempleo durante la suspensión que te pueda afectar. El tratamiento de esos datos tendrá como fin exclusivo esa gestión. Dadas las circunstancias entenderemos que consientes en ese tratamiento por nuestra parte en la medida que no nos hagas saber lo contrario.

Si hay algún dato que quieras actualizar, háznoslo saber.

Pepe Gotera López – dni 3278 4538 Y- [gotera1963@gmail.com](mailto:goter1963@gmail.com)- teléfono de contacto 609466363 – domicilio en calle Agustina de Aragón, nº13 en Tarazona– número de afiliación - Número de cuenta bancaria para ingresos

Por favor, para una gestión rápida de este expediente, da por recibida esta comunicación.

Anexo VI

MODELO DE COMUNICACIÓN A LOS SINDICATOS DE SOLICITUD DE ERTE CON CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN REPRESENTATIVA

Doña Luis González, con DNI..... en nombre y representación del CONSTRUCCIONES FFP2, CIF....., con domicilio para notificaciones en Correo electrónico administración. FFP2, teléfono de contacto.....

COMUNICA:

Que la empresa que represento tiene la intención de iniciar el proceso de solicitud de un ERTE por causas organizativas y/o de producción por el estado de alarma sanitaria por COVID 19, declarado en BOE de 14 de marzo, el día 31 de marzo.

La empresa carece de representación sindical por lo que en su condición de sindicato más representativo del sector le emplazo para que nombre representante y constituya la comisión representativa que la norma indica antes del día 27. Los trabajadores afectados han sido advertidos de estos plazos para que puedan, si no es posible por su parte designar representantes, escoger democráticamente una representación de 3 miembros el día 30 de marzo e iniciar el proceso el día 31 dentro del plazo de los cinco días improrrogables. La primera reunión se celebra el día 31 a las 9:00 de la mañana, a distancia, a través de Webex Met, salvo que se llegue a un acuerdo en otro sentido.

La memoria y documentación necesaria está a su disposición en los términos legalmente previstos.

En Tarazona.....