

Consultas técnicas de PIMEC al Ministerio de Trabajo y Economía Social en relación con la crisis de la Covid-19

- Respecto a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE de fuerza mayor que sean desafectadas, el compromiso de mantener el empleo de 6 meses establecido en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020 ¿se cuenta desde su desafectación particular o a partir del momento en que ya ha finalizado el ERTE para toda la plantilla?
- En caso de no poder cumplirse el mantenimiento de empleo de 6 meses, establecido en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020, para alguna persona trabajadora en concreto, ¿se reclamarán por parte de la administración las cotizaciones a la seguridad social no pagadas durante el ERTE de aquella persona trabajadora en concreto que no se ha mantenido o de todos/as los afectados/as por el ERTE? ¿Las cantidades a devolver serán aquellas correspondientes a las cotizaciones a la seguridad social no ingresadas o también las prestaciones por desempleo percibidas por la persona trabajadora?
- Respecto a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE de suspensión de contratos de fuerza mayor que sean desafectadas, ¿si la empresa lo precisa puntualmente se pueden volver a afectar?
- Respecto a las personas trabajadoras afectadas por un ERTE de reducción de jornada de trabajo por fuerza mayor, ¿se les podría modificar el porcentaje de reducción solicitado inicialmente en caso de que la empresa incrementase la carga de trabajo? En caso de que fuera posible, ¿se podría reponer al porcentaje inicial si la carga de trabajo vuelve a descender?
- ¿Puede ser denegado un ERTE una vez transcurridos más de 5 días de su presentación sin haberse recibido resolución?
- ¿Cuál será el alcance de las consecuencias de la revisión de ERTE inicialmente aprobados, ya sea por expresa constatación o por silencio positivo?
- Sobre la comisión representativa establecida en el artículo 23.1 a) del Real Decreto-Ley 8/2020, ¿se entenderá por sindicatos representativos del sector los que negocien el convenio colectivo o los que hayan firmado el convenio sectorial de afectación? ¿Es necesario integrar la comisión negociadora con todos los firmantes del convenio o con uno de ellos es suficiente? Una vez intentada la negociación y en caso de que tenga que ser con todos los sindicatos representativos, ¿se entiende como válido el acuerdo únicamente si se consigue con el sindicato/s mayoritario/s en la mesa negociadora o es suficiente con uno de los sindicatos?
- Ante la falta demostrada de EPI y, por tanto, ante la obligación de no continuar con la actividad por no poder garantizar la seguridad de las personas trabajadoras, ¿se

entiende que el ERTE a aplicar es por fuerza mayor? A fin de demostrar la falta de EPI en el mercado, ¿qué documentación sería necesaria?

- Respecto a la salvaguarda del empleo para empresas que hayan llevado a cabo un ERTE por fuerza mayor, establecida en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020 y teniendo en cuenta que en la disposición adicional decimocuarta del RD Ley 11/2020 se matizó estableciendo excepciones en los casos de determinados sectores como espectáculos, artes escénicas o música de empresas. En el caso de empresas con actividad auxiliar de las artes escénicas, como las de personal auxiliar para el montaje y desmontaje de todo tipo de eventos (musicales, ferias comerciales, etc.), ¿se entiende que esta actividad se encuentra entre las excepciones de la salvaguarda del empleo para poder llevar a cabo un despido objetivo tras finalizar un ERTE por fuerza mayor al tener previsión de pérdidas económicas?
- En relación con el personal fijo discontinuo que no puede ser llamado por el cierre obligatorio de determinados establecimientos, ¿se debe incluir en el ERTE aunque el convenio colectivo indique lo contrario? En caso afirmativo, ¿se debe mantener el contrato seis meses después de la finalización del ERTE aun cuando no exista actividad?
 - Ejemplo: En Cataluña se han publicado las Instrucciones 7/2020 y 8/2020 que determinan la inclusión en los ERTE del personal que no puede ser llamado (por cierre) para que pueda disfrutar de los derechos del artículo 25 RD-ley 8/2020. En el caso de los establecimientos de alojamiento turístico este criterio es contrario a lo que determina el convenio colectivo: *“llamada cuando haya apertura de establecimiento y según carga de trabajo”*.
- En caso de tramitación de un ERTE, por causas diferentes a la fuerza mayor, en una empresa que tiene varios centros de trabajo, uno de ellos con Representación Legal de los Trabajadores y otros sin RLT, la comisión representativa establecida en el artículo 23.1 a) del Real Decreto-Ley 8/2020 ¿estará formada por la RLT de la empresa con independencia de que no lo sea de todos los centros de trabajo afectados?
- En el caso de un autónomo no inscrito en una mutua. En el SEPE no hay ningún formulario para efectuar la solicitud por “cese de actividad por la COVID19”; ¿cómo se debe tramitar y qué documentación se debe aportar?
- Sobre el contenido y alcance de la medida aprobada en la disposición adicional 7ª del RD 11/2020, de desafectación de los fondos de Formación Profesional para el Empleo, ¿se puede seguir efectuando formación bonificable?
- Respecto a la aplicación de la disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 8/2020, y en relación con los contratos fijos discontinuos, cuando una vez finalizado el estado de alarma la empresa tenga un período de apertura inferior a los 6 meses o el período garantizado de empleo a los trabajadores sea inferior a los 6 meses o incluso cuando la empresa cierre anticipadamente, ¿en qué situación quedarían los trabajadores/as?