

Bilbao, 20 de mayo de 2020

TRÁMITES CON EL SEPE POR VARIACIONES EN LAS CONDICIONES DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR DEBIDAS A LA INCORPORACIÓN PROGRESIVA A LA ACTIVIDAD.

Estimada asociada y asociado,

Con origen en el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, que entró en vigor el pasado 13 de mayo de 2020, se establecen las distintas posibilidades en la variación de las condiciones de los ERTE por fuerza mayor para reactivar la economía de manera progresiva y sostenible para las empresas.

¿QUÉ MODIFICACIONES PUEDO COMUNICAR SOBRE EL ERTE COVID-19 DE MI EMPRESA Y CÓMO TENGO QUE COMUNICÁRSELAS AL SEPE?

Se pueden dar las siguientes situaciones que modifiquen las medidas iniciales del ERTE:

1. La empresa incorpora a todos o a algunos trabajadores a la actividad:

Se utilizará el modelo de formulario BAJAS ERTE que está en el Espacio COVID-19 del SEPE, en:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/informacion-empresas.html>

2. La empresa reduce la jornada de todos o algunos de sus trabajadores en suspensión:

Enviará por el registro electrónico común (REC), remitido a la Dirección Provincial del SEPE correspondiente al centro de trabajo:

<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

- La baja en la prestación de los trabajadores a través del modelo BAJAS ERTE.
- El alta de la prestación en el impreso de SOLICITUD COLECTIVA, indicando en la casilla % reducción jornada el porcentaje de reducción de jornada a aplicar en adelante.

3. La empresa incorpora a jornada completa a todos o a algunos de sus trabajadores y todos o algunos días de la semana.

Se comunicará a través de certific@2 - Comunicación de Periodos de Actividad los días trabajados.

4. La empresa incorpora a todos o a algunos de sus trabajadores algunos días de la semana o del mes, alternando días de actividad completa con días de jornada parcial.

Se comunicará a través de certific@2 - Comunicación de Periodos de Actividad los periodos de actividad para los días calculados sobre las horas trabajadas. Se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas de la jornada diaria del trabajador antes del ERTE, redondeando a días.

Ejemplo 1: Un trabajador, a tiempo completo antes del ERTE, trabaja en el mes 5 días las siguientes horas: día 1º 5 horas, día 2º 3 horas, día 3º 3 horas, día 4º 6 horas y día 5º 2 horas. El total de horas son 19; dividido entre 8 horas de jornada diaria a tiempo completo da como resultado 2,3. Se redondea el resultado en 2 días, al quedar el decimal por debajo de 5. Por tanto se comunican 2 días de actividad.

Ejemplo 2: Un trabajador que estaba a tiempo parcial antes del ERTE, al 70% de la jornada (28 horas semanales repartidas de lunes a jueves), trabaja en el mes 15 días: 6 días a 1'5 horas/d y 9 días a 2 horas/d. El total de horas trabajadas son 27; dividido entre 7 horas de jornada diaria (L-J) da como resultado 3,86. Se redondea el resultado en 4 días, al quedar el decimal por encima de 5. Se comunican 4 días de actividad para este trabajador.

5. La empresa incorpora a todos o alguno de sus trabajadores todos los días del mes, pero con porcentajes de jornada variables.

Se comunicarán a través de certific@2 los periodos de actividad para los días calculados sobre las horas trabajadas, siguiendo los ejemplos anteriores. Se dividirá el número total de horas trabajadas en el mes entre el número de horas de la jornada diaria del trabajador antes del ERTE, redondeando.

¿TENGO QUE VOLVER A ENVIAR CERTIFICADO DE EMPRESA PARA TODOS MIS TRABAJADORES?

No será necesario enviar nuevos certificados de empresa siempre que se trate del mismo ERTE.

¿Y CUÁNDO INFORMO DE TODOS ESTOS CAMBIOS EN LA ACTIVIDAD DE MIS TRABAJADORES?

Durante el mes en que se produzcan las modificaciones se podrán comunicar al SEPE.

¿QUÉ PASA CON LOS TRABAJADORES QUE NO TIENEN MODIFICACIÓN DE SU MEDIDA?

No habrá que comunicar nada si las medidas del ERTE siguen siendo las mismas. La prestación de las personas trabajadoras seguirán abonándose como se venía haciendo y hasta el 30 de junio de 2020.

Se adjunta Guía básica de modificaciones de medidas del ERTE y esquema cuadro variaciones ERTE publicado por el SEPE y que también podréis encontrar en el siguiente enlace: <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/informacion-empresas.html>

Además de con el SEPE, las Empresas deberán realizar los trámites necesarios con la Seguridad Social, de conformidad con lo indicado en sus Boletines de Noticias RED.

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/5300/7855/63ca1db2-9dc1-43e7-a938-92131c5206b2>

No hay obligación de comunicar a la Autoridad Laboral las variaciones de las condiciones del ERTE. El Real Decreto Ley 18/2020 indica expresamente que solo habrá que comunicar a la Autoridad Laboral la renuncia total, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

https://www.euskadi.eus/contenidos/comunicacion/eres/es_def/adjuntos/COVID-19_Cuarta-Circular-para-latramitacion-de-ERTES.pdf

Esperando que esta información sea de tu interés, recibe un cordial saludo.