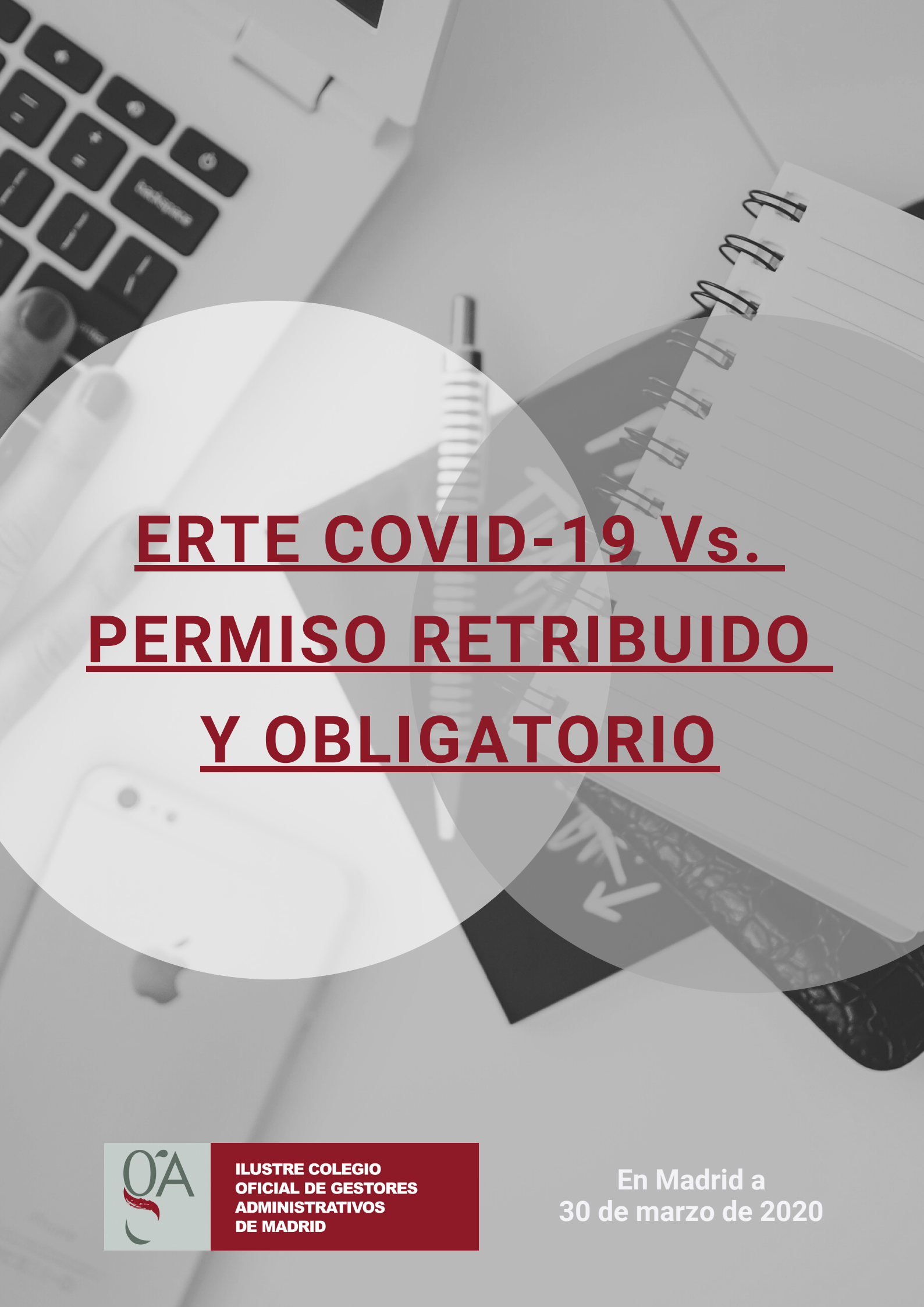

ERTE COVID-19 Vs. PERMISO RETRIBUIDO Y OBLIGATORIO

ILUSTRE COLEGIO
OFICIAL DE GESTORES
ADMINISTRATIVOS
DE MADRID

En Madrid a
30 de marzo de 2020

ESCENARIO 1

Empresa cuya actividad ha sido declarada como esencial según el Anexo del RD Ley 10/2020, de 29 de marzo:

No ERTE – No Permiso Retribuido y Obligatorio -en adelante PRyO- (salvo pérdida de actividad relacionada con el COVID-19 y en los términos a los que haremos referencia en los siguientes escenarios).

ESCENARIO 2

Empresa multiservicios con actividades declaradas como esenciales y actividades no esenciales:

a) Actividades esenciales: personal adscritos a las mismas No ERTE – No PRyO (salvo pérdida de actividad relacionada con el COVID-19 y en los términos a los que haremos referencia en los siguientes escenarios).

b) Actividades no esenciales: ver siguientes escenarios.

ESCENARIO 3

Empresa cuya actividad no ha sido declara esencial, no afectada por cese de actividad con ocasión de medidas excepcionales adoptadas en virtud del COVID-19 y que había mantenido su actividad:

Si se hubiera adoptado un régimen de desempeño de actividad mediante teletrabajo o cualquier otra modalidad no presencial de prestación de servicios, podrán seguir el desarrollo de su actividad en dicho régimen.

Si no hubiera posibilidad de desarrollar la actividad mediante teletrabajo, PRyO a disfrutar entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

En este último supuesto y en todo aquellos para los que esté previsto legalmente el PRyO, tener en consideración la posibilidad de prestación de servicios el 30 de marzo de 2020 en los términos previstos en la DT Primera del RD Ley 10/2020, de 29 de marzo.

ESCENARIO 4

Empresa cuya actividad no ha sido declarada esencial y que (i) tanto antes como después de la declaración del estado de alarma no les resulte posible desarrollar su actividad por una decisión adoptada por parte de la Administración Pública; (ii) haya resultado afectada por razones extraordinarias y urgentes vinculadas con el contagio o aislamiento preventivo (decretado por las Autoridades Sanitarias); (iii) se hayan visto obligadas a suspender su actividad como consecuencia del cierre de locales de afluencia pública, restricciones del transporte público o falta de suministros que impida gravemente la continuidad de la actividad, siempre que estas causas sean consecuencia directa del COVID-19:

Si han optado por modalidades de trabajo no presenciales ni que impliquen desplazamientos, podrán seguir desempeñando su actividad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

Si no es posible el desarrollo de la actividad en modo de teletrabajo, podrán seguir presentando ERTEs con fecha de efectos del hecho causante que supuso la suspensión o pérdida de actividad con independencia de la fecha de presentación del ERTE.

La vigencia del ERTE podrá seguir siendo la misma, vinculado a la vigencia del estado de alarma o de la medida que hubiere provocado el cese o suspensión de la actividad.

Si no es posible la prestación de servicios de forma no presencial, pero por política de personal o de RRHH han decidido no sustanciar ERTE, los trabajadores seguirán disfrutando del permiso retribuido recuperable o no.

ESCENARIO 5

Empresa cuya actividad no ha sido declarada esencial y que no se encuentran en los supuestos de cese o suspensión de actividad descritos en el escenario 4, pero en las que concurren causas de pérdidas o disminución de actividad relacionadas con las medidas extraordinarias adoptadas para la contención del COVID-19:

ESCENARIO 5.1

Que hayan presentado un ERTE con anterioridad al 29 de marzo de 2020:

Solicitud de ERTE perfectamente válida. Habrá que estar a las medidas cuya aplicación se hubieran interesado en el ERTE ya solicitado, siempre y cuando la causa de fuerza mayor sea constatada por la Autoridad Laboral, ya lo sea mediante resolución expresa o tácita por silencio administrativo positivo (art. 24.1 Ley 39/2015, PACAP).

ESCENARIO 5.2

Que no hubieran presentado ERTE con anterioridad al 29 de marzo de 2020, pero que de hecho hubieran suspendido su actividad en fecha anterior:

Podrán seguir presentando ERTEs con efectos retroactivos a la fecha del hecho causante o a la fecha de acuerdo de cese o suspensión por pérdida de actividad ligada al COVID-19.

La fecha de efectos de aplicación de la suspensión temporal de contratos de trabajo o de reducción de jornada, será desde la fecha del hecho causante y mientras dure el periodo de suspensión de contratos de trabajo en base a la causa justificativa que motivase la presentación del ERTE.

Ojo, en este caso se podría interesar la suspensión temporal de los contratos de trabajo por el periodo comprendido entre el hecho causante de pérdida o limitación de actividad derivada de las medidas que supuso la declaración de estado de alarma y hasta el 29 de marzo de 2020, excluyendo el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020 al considerarse como de prestación de servicios diferidos por permiso retribuido y obligatorio en los términos previstos e el RD Ley 10/2020.

No es posible presentar ERTEs de reducción de jornada por el periodo de permiso retribuido y obligatorio previsto en el RD Ley 10/2020.

ESCENARIO 5.3

Que no hubieran presentado ERTE con anterioridad al 29 de marzo de 2020 y que no hubieran suspendido su actividad en fecha anterior:

Salvo la adopción de medidas de trabajo a distancia, teletrabajo o no presencial, todos los trabajadores contratados por cuenta ajena vendrán obligados a disfrutar del PRyO en los términos y por la duración prevista en el RD Ley 10/2020.

ESCENARIO 6

ERTEs presentados o a presentar cuya causa justificativa lo sea por motivos económicos, técnicos, organizativos y/o de producción:

ESCENARIO 6.1

Si el periodo de consultas hubiera terminado con acuerdo alcanzado con la representación legal de los trabajadores o con la comisión representativa que actuó en representación de las personas trabajadoras, **habrá que estar a los términos del acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores,** considerando en cualquier caso que a salvo de empresas con actividades calificadas como esenciales, en el periodo comprendido entre el 30 de marzo y 9 de abril de 2020, no se podrá llevar a cabo la prestación de servicios de forma presencial con desplazamiento al puesto de trabajo.

ESCENARIO 6.2

Si el periodo de consultas hubiera terminado **sin acuerdo** alcanzado con la representación legal de los trabajadores o con la comisión representativa que actuó en representación de las personas trabajadoras, la empresa podrá adoptar la medida de regulación temporal de empleo tomando en consideración y respetando las limitaciones previstas en el RD Ley 10/2020.