

Madrid, 5 de mayo de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros

EC11170

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS ERTE DURANTE EL DESCONFINAMIENTO DEL ESTADO DE ALARMA

Estimados amigos:

El día 1 de mayo de 2020 la Dirección General de Trabajo dictó un criterio sobre la aplicación de las medidas de suspensión de los contratos y reducción de la jornada durante la fase de desconfiamento del estado de alarma. Adjuntamos a esta circular el documento (Doc. Ref. EC11171).

Tras la aprobación en el Consejo de Ministros del día 28 de abril del *Plan para la transición hacia una nueva normalidad* se pretende una reactivación progresiva de aquellos sectores cuya actividad sigue limitada por el estado de alarma. Para ello, se fijan unos objetivos por fases, que irán aplicándose teniendo en cuenta la evolución de la pandemia y la capacidad de los servicios de atención sanitaria.

La previsión es que el día 11 de mayo de 2020 se alcance la fase I, que implica la apertura de los Centros Educativos y Universitarios para su desinfección, acondicionamiento y para el trabajo administrativo. Con ello comienza el inicio de la actividad económica y educativa preparatoria de la fase II que, previsiblemente, se produciría al cabo de 15 días y que conlleva la reapertura de los centros educativos con el propósito de garantizar las actividades de refuerzo, así como el repaso final para los alumnos de 4º de ESO, 2º de FP de Grado Medio y Superior y 2º de Bachillerato con la preparación para la EBAU. Para los niveles de infantil 0-6 años los alumnos podrán acudir a los centros en el caso de que ambos progenitores trabajen presencialmente. Para mayor información os remitimos a la circular de fecha 30 de abril de 2020 (Doc. Ref.: EC11169).

En la preparación hacia la reactivación de la economía es importante aclarar cómo debemos proceder en relación a las medidas que el Gobierno adoptó, en el ámbito laboral, para hacer frente a la pandemia del COVID-19. En concreto, es necesario establecer unas pautas para desactivar los ERTE que presentaron las empresas con la finalidad de poder suspender los contratos o reducir las jornadas de sus trabajadores, garantizando el acceso de estos a la prestación por desempleo, ahora que la pandemia permite empezar a caminar hacia un escenario de “nueva normalidad”.

1.- DESAFECTACIÓN DE LOS TRABAJADORES INCLUIDOS EN UN ERTE.

Aunque la disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 9/2020 estableció, que la duración máxima de los ERTE por fuerza mayor será la del estado de alarma y sus posibles prórrogas, y así fue ratificado en el criterio de la DGT de fecha 7 de abril de 2020, ante la nueva situación que se plantea por parte del Gobierno, la Dirección General de Trabajo, en el criterio publicado el día 1 de mayo, aconseja que las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada adoptadas en un escenario de mayor confinamiento debido a la crisis sanitaria se vayan flexibilizando, dejando de ser aplicadas o modificadas de acuerdo con el plan de transición hacia la “nueva normalidad”.

De este modo, el Ministerio de Trabajo, a través de la DGT, permite que, de forma progresiva, según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor por la que se presentaron los ERTE, se pueda renunciar total o parcialmente al mismo, desafectando a todos los trabajadores, o a parte de ellos.

Igualmente, también se permite que trabajadores que tenían su contrato suspendido por un ERTE pasen a una reducción de jornada que les permita compaginar la prestación de servicios en la empresa a tiempo parcial con la permanencia como trabajador afectado por el ERTE.

2.- PROCEDIMIENTO PAR LA DESAFECTACIÓN DE TRABAJADORES.

Para proceder a la desafectación total o parcial de los trabajadores incluidos en el ERTE es necesario cumplir el siguiente procedimiento.

1º.- Comunicación de la nueva situación a los trabajadores y, en el caso de que exista, a la representación legal de los trabajadores, indicando cuál de las posibles medidas se va a aplicar:

- Finalización de las medidas adoptadas en el ERTE: todos los trabajadores vuelven a la actividad en la empresa.
- Desafectación parcial del ERTE: sólo algunos trabajadores se reincorporan a la actividad permaneciendo el resto en el ERTE, en las mismas condiciones.
- Algunos trabajadores con su contrato suspendido por el ERTE pasan a prestar servicios en la empresa a jornada parcial, quedando el resto del tiempo incluidos en el ERTE.

2º.- Comunicación a la autoridad laboral de las medidas adoptadas en la empresa en relación a la desafectación total o parcial de los trabajadores.

3º.- Comunicación al SEPE de la situación de afectación o desafectación de cada persona trabajadora para que la entidad gestora conozca a qué personas debe seguir abonando la prestación por desempleo y a quiénes no.

Por todo ello, es importante que empecéis a planificar la vuelta a la actividad “normal” del centro para saber qué trabajadores necesitáis que se reincorporen a su puesto de trabajo y poderles desafectar del ERTE que presentasteis en su momento. Nuestra recomendación es que os pongáis en contacto con el profesional que tramitó el ERTE y le informéis de cuál es el programa de “reactivación de la actividad” para que se puedan realizar los trámites y procedimientos que permitan que poco a poco los trabajadores vuelvan a prestar sus servicios en el centro.

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo,



José María Alvira Duplá
Secretario General

Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales