¿He de comunicar al SEPE los períodos de actividad de trabajadores que entran y salen del ERTE?



Comienza el denominado "proceso de desescalada" que, además de implicar la flexibilización de las medidas restrictivas que en el ámbito de la movilidad fueron implantadas con la aprobación del Estado de Alarma, en el ámbito empresarial suponen el lento, progresivo, desconcertante, imprevisible, ..., y porque no esperanzador retorno a la actividad. Sin lugar a dudas este hecho hace que se susciten cuestiones como la que trataremos de resolver en el presente artículo.

En este sentido, por las consultas recibidas, y a efectos de conocer si hemos de comunicar al SEPE los períodos de actividad de nuestros trabajadores, creemos adecuado distinguir principalmente (pueden existir otras) dos situaciones:

* Empresas que ante "repuntes" temporales de actividad "sacan y meten", o en una terminología más adecuada, afectan y desafectan a determinados trabajadores para desempeños laborales durante períodos determinados.
* Empresas con ERTEs aprobados para la reducción de la jornada de sus trabajadores o incluso también para suspensión de sus contratos.

**[ERTE_Fin](http://www.supercontable.com/boletin/B/articulos/pasos_finalizar_terminar_ERTE_trabajadores_plantilla.html)**

*Evidentemente también puede darse la situación de desafectación o "sacar" a una persona trabajadora de un ERTE por comienzo paulatino de la actividad e incluso finalización del ERTE que ya hemos tratado en nuestro comentario "****Pasos a dar para finalizar el ERTE (de toda o parte de la plantilla)****".*

AFECTACIONES Y DESAFECTACIONES DE TRABAJADORES AL ERTE.

En muchas empresas también pueden darse las circunstancias donde existan "repuntes" en la actividad o actuaciones determinadas que motiven la **"salida, recuperación o desafectación" de trabajadores del ERTE solicitado** y que una vez atendida esa demanda específica puedan volver al ERTE en que fueron incluidos inicialmente.

Recuerde que:

*El SEPE procederá a la prórroga de oficio de todas las prestaciones derivadas de ERTE por COVID-19 hasta la finalización del Estado de Alarma.*

Esta situación que "a priori" a alguno de nosotros pudiera generarnos dudas, por cuanto parece tener más sentido para ERTEs por causa económica, el propio SEPE la contempla en las respuestas dadas a las empresas a la hora de comunicar los períodos de actividad de los trabajadores.

|  |
| --- |
| BuzonSiempre puede comunicarse con el **buzón de correo electrónico** del SEPE de la provincia en que se ubica el centro de trabajo. |

**[Certific@](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=index_certificados)**

Así, dentro de la situación de suspensión, ya sea un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien de fuerza mayor, la empresa deberá remitir los periodos de actividad de estos trabajadores a través de la aplicación **[certific@2.](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=index_certificados" \t "_blank)** Una vez esta información se encuentra "en manos" del SEPE, su propio sistema tratará:

* Como días protegidos por desempleo los que no se comuniquen como activos desde el inicio hasta el final del ERTE y
* Dará de baja la prestación por los días notificados como activos a través de **[certific@2.](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=index_certificados" \t "_blank)**

Concluyendo, si entre el inicio del ERTE por COVID-19 y el final del periodo de alarma hubiera trabajadores y trabajadoras que han tenido o van a tener días de trabajo pero siguen en el ERTE, se deben comunicar los periodos de actividad de cada persona a través de la aplicación **[certific@2](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=index_certificados" \t "_blank)** de la sede electrónica del SEPE.

ERTEs APROBADOS CON REDUCCIÓN DE JORNADA.

Previamente comentar que las medidas de flexibilización de las condiciones de trabajo consecuencia del COVID-19 han motivado que las empresas distribuyan sus jornadas de trabajo de muy distintas formas, todas ellas en la búsqueda de adecuarse a la nueva actividad (demanda) y a preservar a sus trabajadores de posibles contagios, articulando turnos de trabajo, medidas de prevención individual, etc.

*Por ejemplo: Se presentan ERTEs reduciendo de jornada completa a media jornada y articulando turnos de forma que unos trabajadores se personan dos días por semana, otros lo hacen tres días, etc.*

Así, muchas de ellas han reducido sus jornadas de trabajo y establecidos turnos para que siempre existan personas prestando servicios, pero coincidan "lo menos posible". Pues bien, en estos casos, "a priori" los períodos de actividad hemos de suponer que ya fueron comunicados a la Autoridad Laboral cuando se solicitó el ERTE, resulta un "campo" necesario a cumplimentar que encontramos en la mayoría de modelos de solicitud cuando pedimos la reducción de la jornada de trabajo de los trabajadores incluidos en el ERTE. De esa forma, la Autoridad Laboral que aprueba el ERTE solicitado ya conoce estos períodos de actividad, y deberá comunicarlos al SEPE con la aprobación de su solicitud.

Recuerde que:

*En la solicitud colectiva de prestaciones por desempleo presentada ya notificó el tipo de medida adoptada, suspensión o reducción de jornada, y en este segundo caso el % de reducción de la misma.*

Ahora bien, vistas estas resoluciones de aprobación y las comunicaciones realizadas en muchos casos al SEPE, no creemos que esta información sea remitida en todos los casos al SEPE, entre otras cuestiones porque uno de los principales objetivos para que el SEPE conozca la jornada de los períodos de actividad de los trabajadores es para realizar "el cómputo del consumo de la prestación por desempleo" y, como bien conocen nuestros lectores, de acuerdo con el artículo 25 del **Real Decreto-ley 8/2020**, no computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos consecuencia de ERTEs por COVID-19 (tanto de fuerza mayor como por causa económica, técnica, organizativa y de producción).

Concluyendo, si bien es cierto que en ERES o ERTEs "normales" es obligatorio enviar un fichero con los periodos de actividad, este tipo de información no se precisa para ERTEs consecuencia del COVID-19, siempre y cuando no hayan cambiado las condiciones de la reducción de jornada de los trabajadores incluidos inicialmente en los mismos. Así:

* la empresa calculará las nóminas en proporción a la jornada de trabajo realizada y,
* el SEPE calculará la prestación por desempleo en función de la reducción de la jornada notificada con la solicitud colectiva remitida.