

30 de marzo de 2020

Alerta Informativa

Departamento Laboral

Medidas complementarias para paliar los efectos derivados del COVID-19

I. Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

La norma comentada regula diversos aspectos del ámbito laboral que complementan medidas tomadas anteriormente por el Gobierno y **ha entrado en vigor el 28 de marzo de 2020**, manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.

1.- Medidas extraordinarias para la protección del empleo. Despidos.

La situación de fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción ("ETOP" en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada (ERTES) previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (ERTE por COVID-19) **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.**

2.- Medidas relativas al desempleo.

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por ERTES tramitados al amparo de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, se tramitará de la siguiente forma:

- Se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE), actuando en representación de aquellas.
- Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por el SEPE y se incluirá en la comunicación que se indicará a continuación.

Además de la solicitud colectiva, la comunicación incluirá la siguiente información, **de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados**:

- a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.

- e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
 - f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, **una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.**
 - g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.
- La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.
 - La comunicación deberá remitirse por la empresa en el plazo **de 5 días desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor o** desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTES por causas objetivas. **La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.**

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de la norma aquí comentada, el plazo de 5 días empezará a computarse desde la fecha de entrada en vigor de esta norma.

- La falta de o transmisión de la comunicación se considerará conducta constitutiva de una infracción grave.

La fecha de efectos del desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.

Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a ERTE por causas ETOP derivadas del COVID-19 la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

3.- Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales

Se establece que la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, afectados por ERTES por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo), supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

4.- Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en fuerza mayor por COVID-19

La duración de los ERTES autorizados por fuerza mayor por COVID-19 no podrá extenderse **más allá del periodo del estado de alarma y sus posibles prórrogas.**

Esta limitación resultará **aplicable** tanto en aquellos **expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo**, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

5.- Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas

Será sancionable:

- a) Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.
- b) La conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriormente mencionados, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. **En tales supuestos**, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, **la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.**

III. Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma.

Queda prorrogado el estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

La prórroga establecida se extenderá hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020, y se someterá a las mismas condiciones establecidas en el citado Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo.