

15 de abril de 2021

Alerta Informativa

Departamento Derecho Laboral

Publicada la ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del covid-19

A continuación, se resumen las principales novedades de la Ley 3/2021, de 12 de abril, por la que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (en adelante, "Ley 3/2021").

1. MANTENIMIENTO DE ACTIVIDAD Y DEL EMPLEO EN CENTROS SANITARIOS Y SOCIALES.

Durante la vigencia del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus posibles prórrogas (en adelante, "RD 463/2020"), se entenderán como servicios esenciales, con independencia de la titularidad o el régimen de gestión, los siguientes:

- Los centros, servicios y establecimientos sanitarios que determine el Ministerio de Sanidad.
- Los centros, servicios y establecimientos sociales dedicados a la atención de la infancia y la adolescencia, de personas mayores, de personas en situación de dependencia, de personas con discapacidad, de personas con problemas de adicciones o drogodependencias, o de personas en riesgo o situación de exclusión social y a personas sin hogar, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

2. PRÓRROGA DE LOS ARTÍCULOS 2 Y 5 DEL 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.

Se establece la **prórroga** de los artículos 2 y 5 del Real Decreto-ley 9/2020 hasta el **31 de mayo de 2021**.

- El artículo 2 establece la denominada "prohibición de despedir" entendiendo que se consideraran injustificadas las extinciones de contrato y despidos basadas en las causas objetivas que justifican la suspensión de contratos por fuerza mayor o por causas objetivas.
- El artículo 5 establece la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales en caso de suspensión del contrato por ERTE.

3. PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO PARA LAS PERSONAS AFECTADAS POR UN EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO ETOP O DE FUERZA MAYOR PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 22 Y 23 DEL RD-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO.

Las Empresas, actuando en nombre de las personas afectadas por ERTES ETOP o de fuerza mayor, deberán iniciar el procedimiento mediante una solicitud colectiva, cumplimentando el modelo proporcionado por el SPEE, incluyendo además la siguiente información de forma individualizada por cada centro de trabajo afectado:

- 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 las personas trabajadoras cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- 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.
- En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- Declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de la representación legal de las personas trabajadoras para su presentación.
- Información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La comunicación referida anteriormente deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los ERTES regulados en el artículo 23 de la misma norma.

El incumplimiento de la comunicación anterior se considerará constitutiva de infracción grave de conformidad con lo establecido en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, "LISOS").

4. ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO EN LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

Cuando por falta de medios adecuados o suficientes, la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector podrá asumir la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitir la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

5. LIMITACIÓN TEMPORAL DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 22 DEL RD-LEY 8/2020.

La duración ERTES previstos en el artículo 22 del RD-Ley 8/2020 no podrán extenderse más allá del periodo en el que permanezca vigente el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020.

6. RÉGIMEN SANCIONADOR Y REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS.

De conformidad con la LISOS, podrá ser objeto de sanción:

- Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por la misma.
- La solicitud de medidas en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquellas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social.

El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos anteriormente, dará lugar a la **devolución de las prestaciones indebidamente generadas** y, asimismo, la persona trabajadora conservará el derecho al salario correspondiente al periodo de regulación de empleo, con el descuento de la cuantía económica percibida en concepto de prestación por desempleo.

7. FECHA DE EFECTOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO DERIVADAS DE LOS ERTES REGULADOS EN LOS ARTÍCULOS 22 Y 23 DEL RD-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO.

- En los ERTES de fuerza mayor: la fecha de efectos será la fecha del hecho causante de la misma.
- En los ERTES por causas ETOP: la fecha de efectos será la coincidente o posterior a la fecha en la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

8. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA DE LA NORMA

La presente norma entra en vigor en la misma fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, 13 de abril de 2021.

➡ Se ha publicado la Ley 4/2021, de 12 de abril, por la que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 y que no modifica nada del derogado Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable.