

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL (REAL DECRETO-LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO)

➤ **Medidas extraordinarias para la protección del empleo**

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (en adelante, ETOP) en las que se amparan los ERTE derivados de COVID-19, NO SE ENTENDERÁN COMO JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO NI DEL DESPIDO

➤ **Simplificación de la tramitación y abono de la prestación por desempleo para los trabajadores afectados por un ERTE**

- El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todos los afectados por un ERTE se iniciará mediante UNA SOLICITUD COLECTIVA PRESENTADA POR LA EMPRESA ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), actuando en representación de aquellos.

Por lo tanto, las personas afectadas por ERTes no tienen que presentar la solicitud de prestación por desempleo. Será la empresa quien se encargará de hacerlo, mediante un modelo proporcionado por el SEPE, cuando sea aprobado el ERTE.

- Además de la solicitud colectiva, la comunicación incluirá la siguiente información:

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 el SEPE.

- La empresa deberá comunicar en el plazo de 5 días 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.
 - Este plazo comenzará a computarse desde la solicitud por la empresa de un ERTE por fuerza mayor; o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión, en los ERTES por causas ETOP.
 - En el supuesto de que la solicitud se hubiera realizado con anterioridad al día 28 de marzo de 2020, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.
- **Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales**

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas de los ERTES derivados del COVID-19 SUPONDRÁ LA INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

➤ **Limitación de la duración de los ERTES por fuerza mayor**

- La duración de los ERTES por causa mayor autorizados finalizará el día 12 de abril de 2020 o hasta la finalización de las prórrogas del estado de alarma, si las hubiera.
- Esta limitación resultará aplicable tanto en lo ERTES en lo que recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo.

➤ **Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas**

- Se SANCIONARÁN las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones; así como las conductas consistentes en solicitar medidas, en relación al empleo, que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina y que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.
- El reconocimiento indebido de prestaciones a los trabajadores como consecuencia de algún incumplimiento por parte de la empresa 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 corresponda, la empresa deberá ingresar al SEPE las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran

correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

➤ **Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de ERTE causado por el COVID-19**

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

En este caso, podemos entender que sería el día 14 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del estado de alarma) o desde la fecha en que se impida la realización de alguna actividad como consecuencia de esa situación.

- Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a causas ETOP, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de 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.

➤ **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 ASUMIRÁ LA COMPETENCIA para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

➤ **Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores**

No podrán tramitar un ERTE, al considerarse como servicios esenciales, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, como hospitales o ambulatorios, y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, como residencias y centros de día, ya sean de titularidad pública o privada.

Madrid, 28 de marzo de 2020
Luis María Franco Fernández
Director de Calidad y Formación