

Estimado cliente, dos novedades legislativas se han producido últimamente de las queremos destacar sus aspectos más importantes que afectan a la toma de decisiones de su empresa.

1. Real Decreto Ley 9/2020 de 7 de marzo de medidas complementarias en el ámbito laboral para paliar los efectos derivados del COVID-19

- Entrada en vigor 28 de marzo 2020
- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducciones de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020 no se podrán entender como justificativa de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, **la consecuencia de esto es que de hacerse serán declarados improcedentes con la consiguiente indemnización de 33 días por año.**
- Los contratos temporales, formativos, relevo e interinidad suspendidos por un ERTE, interrumpen su duración por el tiempo que dure el ERTE, **es decir su duración se amplía por el periodo que haya sido suspendido.**
- La duración de los ERTE por fuerza mayor será igual a la duración del Estado de Alarma tanto para los resueltos por resoluciones expresas o por silencio positivo
- Se concreta el procedimiento para la tramitación y abono de las prestaciones por desempleo, **de tal manera que la empresa tiene 5 días desde la solicitud del ERTE para remitir al SEPE los datos de los trabajadores afectados, la no comunicación se considerará una infracción grave.**
- La fecha de efectos de las prestaciones de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la del hecho causante y en los supuestos de razones productivas será coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.
- Se establece un régimen sancionador muy a tener en cuenta para los ERTE, ya que las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados, **así como la conducta fraudulenta de la empresa consistente en solicitar medidas en relación con el 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, serán objeto de sanción.**

De todo ello debemos concluir que ante la falta de recursos técnicos y humanos de la Administración Laboral para resolver en plazo, en todos los Expedientes de Regulación de Empleo Temporal que se han presentado, **se produce el silencio administrativo positivo, quiere**

decir que todos son autorizados, pero este decreto deja la puerta abierta a que en un futuro la Inspección de Trabajo compruebe de oficio todos ellos y si las causas alegadas por la empresa en las solicitudes y comunicaciones no fueran suficientes para la administración para ser considerados como ERTE por fuerza mayor, tendrá como consecuencia para la empresa que serán sancionadas con:

- a) La devolución de las bonificaciones percibidas
- b) La devolución de las cantidades percibidas por la persona trabajadora de sus prestaciones indebidas
- c) Responsabilidades administrativas o penales que de ello se deriven

Así que si usted ha solicitado un ERTE, que puede ser dudosa la causa en la que se sustente para ser considerado como un ERTE de fuerza mayor, debe tener presente las consideraciones que le hacemos y si ante ello no quiere seguir con su tramitación debe comunicar a la Autoridad Laboral su desistimiento del procedimiento en evitación de sanciones futuras.

2. **Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para todas las personas trabajadoras de los servicios esenciales**

- Las que presten servicios en empresas cuya actividad no ha sido paralizada por la declaración del estado de alarma, disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril, ambos inclusive.
- Se determinan las actividades esenciales en las que no resulta de aplicación este permiso para los trabajadores de las mismas.
- Conservan derecho a su retribución como si hubieran estado prestando servicios con carácter ordinario.
- La recuperación de las horas de trabajo de este permiso se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre 2020, mediante negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración que de estas normas usted pueda precisar, estamos haciendo lo imposible para ofrecerle el mejor de los servicios a pesar de las circunstancias tan especiales que estamos viviendo.

Burgos, 30 de marzo de 2020