



## NUEVAS MEDIDAS LABORALES

(R.D.LEY 9/2020 publicado BOE 28 marzo)

### 1. Comunicaciones al SEPE:

- La medida más **urgente** y a la que más debes prestar atención es que si tu empresa presentó un ERTE ante la autoridad laboral (ya sea por Fuerza mayor o por causas objetivas), antes de éste sábado 28 de marzo, **DEBES COMUNICAR AL SEPE LA RELACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL PLAZO DE 5 DÍAS, SINO ES UNA INFRACCIÓN GRAVE.**
- En contra de la interpretación mantenida hasta ahora por el SEPE de Burgos, **NO HAY QUE ESPERAR A RECIBIR COMUNICACIÓN DEL SEPE.** Todas las empresas con ERTE (tenga resolución favorable, hayan hecho comunicación de la decisión en los de causas objetivas, lo tenga concedido por silencio administrativo, o esté pendiente de cualquier trámite), si se presentó dicho ERTE antes del 28 de marzo debes comunicar al SEPE la relación de trabajadores que pueden quedar afectados.
- **En estos momentos desconocemos si el SEPE cambiará mucho o poco el modelo Excel de comunicación que nos hizo llegar a nosotros y a las empresas hace unos días.**
- Además, el nuevo RD Ley señala que hay que remitir al SEPE “Declaración Responsable” de la empresa señalando que ha obtenido autorización de los trabajadores para remitir sus datos al SEPE. **En estos momentos no conocemos si se editará modelo al respecto.** Pero de alguna manera deberá recabar dicho consentimiento.
- **Representantes legales:** la nueva normativa señala que habrá de enviarse al SEPE el nombre, apellidos, NIF, teléfono dirección de correo electrónico de los representantes.
- **Para los ERTes que se presenten ante la autoridad laboral después del 28 de marzo,** las comunicaciones al SEPE deben realizarse en los 5 días desde dicha presentación.
- Para una información más detallada sobre estas comunicaciones, pueden consultar el **apartado 5** de esta misma circular.



## **2. Limitación de la duración de los ERTE de fuerza mayor por COVID-19:**

- La duración de los ERTE de fuerza mayor por COVID-19 no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma.
- 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.

## **3. Medidas extraordinarias para la protección del empleo:**

- La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión temporal de contratos y reducción de jornada no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

## **4. 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 la solicitud de ERTE de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción por el COVID-19, 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 los trabajadores afectados por estas.

## **5. Desarrollo de las medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo en los casos de ERTE:**

- El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por ERTES, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.
- La solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en una comunicación que 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.
  - Esta comunicación deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor por COVID-19, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.
  - **Para los ERTE solicitados antes del 28 de marzo de 2020, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.**
  - La no transmisión de dicha comunicación se considerará conducta constitutiva de la infracción grave del art. 22.13 LISOS, sancionada con multa de 626 € a 6.250 €, sin perjuicio de la remisión por parte de la Autoridad Laboral a la entidad gestora de las prestaciones de sus resoluciones y de las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, a los ERTE de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción por el COVID-19.
  - Además, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones previstas en la LISOS.



- También será sancionable la conducta 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.
- El reconocimiento indebido de prestaciones al trabajador por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de estos incumplimientos empresariales, 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 el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.
- La obligación de devolver las prestaciones previstas en el apartado anterior, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten aplicables.
- En los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.
- Además, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, incluirá, entre sus planes de actuación, la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de ERTE por causa del COVID-19.

#### **6. Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de ERTE por causa del COVID-19:**

- La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de ERTE por fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.
- Cuando sea un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, 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.



**7. Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de ERTE:**

- 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 socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para la tramitación del ERTE de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción por el COVID-19.

**8. Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores:**

- Durante la vigencia del estado de alarma se entenderán como servicios esenciales, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.
- De conformidad con dicho carácter esencial, los establecimientos sanitarios y centros sociales de mayores deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

**9. Medidas en materia de contratación pública:**

- La adopción de cualquier tipo de medida directa o indirecta por parte de las entidades del sector público para hacer frente al COVID-19 justificará la tramitación de emergencia conforme al art. 120 LCSP.
- El libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genere la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 podrá realizarse a justificar.
- Las facturas emitidas por proveedores no nacionales radicados en el exterior no tendrán que facturarse electrónicamente.

**Fuente: FER**