

## **MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **PARA PALIAR LOS EFECTOS DEL COVID-19**

#### **Resumen Real Decreto-ley 9/2020 – BOE 28-03-2020**

Entrada en vigor RD-Ley 9/2020: 28-03-2020, manteniendo su vigencia durante el estado de alarma. El RD 476/2020 de BOE 28/03/2020 ha prorrogado el estado de alarma hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020

#### **Medidas extraordinarias para la protección del empleo (Art.2 RD-Ley 9/2020)**

No se considerará justificado el despido por causas relacionadas con el episodio del COVID-19.

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

#### **Tramitación de la prestación por desempleo en aplicación de los procedimientos de ERTes relacionados con el COVID-19 (Art.3 RD-Ley 9/2020)**

Concreta el procedimiento para que la prestación de desempleo se solicite directamente por el empresario que ha tramitado el ERTE. Las personas afectadas no tienen que presentar solicitud de prestación por desempleo. La empresa se encargará de hacerlo cuando esté aprobado el ERTE.

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por ERTes relacionados con el COVID-19 (causas previstas en art.22 y 23 del RD-ley 8/2020), se iniciará mediante una solicitud colectiva (modelo oficial SEPE) presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

La solicitud colectiva se incluirá en la comunicación que incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:

- Información relativa a la empresa: nombre o razón social de la empresa, domicilio, NIF y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- Información relativa al representante legal de la empresa; nombre y apellidos, NIF, teléfono y dirección de correo electrónico.
- 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.

- 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.
- 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.

**Plazo que tiene la empresa para remitir la comunicación:**

- en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE en los supuestos de fuerza mayor del art.22
- en el plazo de 5 días desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión, en los ERTEs por causa económica, técnica, organizativa y de producción relacionadas con el COVID-19 (art.23)

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido antes del 28-03-2020, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

La no transmisión de la comunicación se considerará infracción grave prevista en art.22.13 de TRLISOS

Forma de la comunicación: por medios electrónicos y en la forma que determine el SEPE

Fecha de efectos de la prestación por desempleo (DA tercera RD-Ley 9/2020)

En los supuestos de ERTEs por fuerza mayor por COVID-19: la fecha de efectos de la situación legal de desempleo será la fecha del hecho causante de la misma (momento en que se ha producido la suspensión por fuerza mayor)

En los supuestos de ERTEs por causa económica, técnica, organizativa y de producción por 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.

**HOJA INFORMATIVA DEL SEPE sobre ¿Como solicitar la prestación en nombre de los trabajadores?**

Información disponible en <http://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19.html>

Cumplimente la solicitud colectiva con información relativa a la empresa, la persona representante de la misma y las personas afectadas por la suspensión o reducción de jornada, así como los datos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones que se recogen en el modelo Excel que se puede descargar aquí. Deberá remitir un formulario por cada centro de trabajo afectado.

El formulario Excel contiene dos pestañas. En la primera están las instrucciones de cumplimentación. En la segunda, los datos a cumplimentar. Puede añadir tantos trabajadores como sea necesario en la parte inferior de la hoja.

Sólo ha de incluir los trabajadores en activo en la fecha de la suspensión o reducción de jornada (no a los que estén en IT, maternidad, paternidad, excedencia).

El nombre del fichero Excel será el Código Cuenta Cotización del centro de trabajo, con sus dieciséis dígitos (EJEMPLO: 0111010123456789)

Remita el archivo Excel de solicitud colectiva, a través del registro electrónico común de las administraciones públicas a la Dirección Provincial del SEPE en la provincia donde se ubique el centro de trabajo. (Para buscar la provincia, deberá teclearse la palabra “SEPE” en el buscador del apartado “Organismo destinatario” del registro electrónico).

<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

Importante: la Dirección Provincial del SEPE y la empresa podrán acordar otras formas de remisión, como el correo electrónico, y otros modelos de remisión de datos, siempre que se garantice la seguridad de las comunicaciones y se facilite toda la información necesaria.

Posteriormente tendrá que remitir urgentemente el certificado de empresa de cada uno de los trabajadores, a través de [certific@2](mailto:certific@2), como habitualmente.

[https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=index\\_certificados](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=index_certificados)

Obligación de la autoridad laboral: remitirá a la entidad gestora de las prestaciones sus resoluciones y las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, a los ERTes tramitados.

Limitación de la duración de los ERTes por fuerza mayor relacionados con el COVID-19 (art.22 RD-Ley 8/2020) (DA primera RD-Ley 9/2020)

La duración de los ERTes por fuerza mayor relacionadas con el 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 decretado por el Real Decreto 463/2020 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.

### **Mecanismos de control de los ERTes relacionados con el COVID-19**

(DA Segunda y Cuarta del RD-Ley 9/2020)

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la AEAT 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 ERTes basados en las causas de los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020 (COVID-19).

La entidad gestora de la prestación por desempleo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los indicios de fraude para su obtención, a los efectos oportunos.

### **Régimen sancionador y reintegro de prestaciones**

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes, prevista en el TRLISOS.

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, serán sancionables conforme al TRLISOS.

El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma 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.

La obligación de devolver las prestaciones, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el TRLISOS que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.

### **Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales en los ERTes por COVID-19 (Art.5 del RD-Ley 9/2020)**

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los art.22 y 23 del RD-ley 8/2020 (ERTes por 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 las personas trabajadoras afectadas por estas. Medida que trata de garantizar que estos contratos puedan alcanzar su duración máxima efectiva.

### **Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial en relación con el COVID-19 (Art.4 del RD-Ley 9/2020)**

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 su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del RD-ley 8/2020 (ERTes por COVID-19)

### **Modificación de la DT Primera.2 del RD-ley 8/2020 COVID-19 (DF Primera del RD-Ley 9/2020)**

Suprime la referencia al art.26 y 27 que establecía la DT primera.2 del RD-ley 8/2020.

«Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo.

2. Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 (antes: 24, 25, 26 y 27) serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.»

### **Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores (Art.1 RD-Ley 9/2020)**

Durante la vigencia del estado de alarma, y sus posibles prórrogas, 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, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, se entenderán como servicios esenciales, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada o el régimen de gestión, y deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes. Por lo tanto, en principio, no podrán tramitar ERTE.

### **Modificación artículo 16 sobre Contratación del RD-ley 7/2020 COVID-19 (DF Segunda RD-Ley 9/2020)**

Se da nueva redacción al artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19.

A todos los contratos que hayan de celebrarse por las entidades del sector público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia. (apartado 2 del art.16)

Además, el nuevo apartado 4 recoge medidas para agilizar la contratación en el exterior de estas necesidades. Y el nuevo apartado 5 excluye de la obligación de facturación electrónica de la Ley 25/2013, a las facturas emitidas por proveedores no nacionales radicados en el exterior que correspondan a estos expedientes de necesidad.