

29 de marzo de 2020

**NOTA INFORMATIVA RELATIVA A LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO (BOE 28 DE MARZO DE 2020), POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS COMPLEMENTARIAS, EN EL ÁMBITO LABORAL, PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19.**

A continuación realizamos un breve resumen de las novedades introducidas por este Real Decreto-Ley, respecto a las normas aprobadas anteriormente:

**Medidas para la protección del empleo.**

No se podrán extinguir contratos de trabajo por causas (objetivas) de fuerza mayor y económicas, técnicas, organizativas y de producción vinculadas al COVID-19.

**Medidas para agilizar la tramitación y abono de las prestaciones por desempleo.**

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para las personas afectas por ERTES (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo) vinculados al COVID-19, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) en nombre de las personas afectadas. En esta solicitud colectiva se informarán, de forma individualizada por cada centro de trabajo afectado, los siguientes datos:

- 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, además, deberá comunicar cualquier variación en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

La solicitud deberá remitirse al SEPE en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE por causa de fuerza mayor o desde la fecha de notificación a la Autoridad Laboral de la decisión en el caso de que el ERTE se fundamente en causa económicas, técnicas, organizativas o productivas.

En el caso de que la solicitud del ERTE se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley (28 de marzo de 2020), el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

La no remisión de esta información se considerará conducta constitutiva de la infracción grave, de acuerdo con el artículo 22.13 de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, pudiendo ser sancionada con una multa de entre 626 € a 6250 €.

### **Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales afectados por ERTES vinculados al COVID-19.**

Se interrumpe el cómputo de duración de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, tanto lo que se refiere a su duración como a los períodos de referencia, por el período en que estén suspendidos como consecuencia del ERTE.

### **Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en causa de fuerza mayor.**

El período de duración de estos ERTES no podrá extenderse más allá del período en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 y sus posibles prórrogas.

Esta limitación es aplicable tanto a los ERTES respecto a los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial.

### **Régimen sancionados y reintegro de prestaciones indebidas.**

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. Será igualmente sancionable la solicitud de ERTES que no tuvieran conexión suficiente con el COVID-19 y que pudieran dar lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones dará lugar a la revisión de oficio de las mismas y en caso de detectarse alguna irregularidad por parte de la empresa, ésta deberá ingresar al SEPE las cantidades indebidamente percibidas. Todo ello, con independencia de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente le corresponda.

### **Fecha de efectos de la prestación por desempleo en los ERTES por causa de fuerza mayor.**

La fecha de efectos de la prestación por desempleo en los ERTES por causa de fuerza mayor será la fecha del hecho causante (entrada en vigor del Real Decreto por el que se declara el Estado de Alarma), mientras que en los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, la fecha de efectos será la coincidente o posterior a la que la empresa comunique a la Autoridad Laboral la decisión adoptada.

**Persecución del fraude.**

En los supuestos en los que el SEPE apreciase indicios de fraude para la obtención de prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, quien 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 expedientes de regulación temporal de empleo basados en el COVID-19.