

# Medidas complementarias en el ámbito social en la crisis del COVID-19

**Ángela Toro***atoro@maiolegal.com***Marina de Castro***mcastro@maiolegal.com***Cristina Martínez***cmartinez@maiolegal.com***Juan Sánchez***jsanchez@maiolegal.com*

## I. Prórroga del Estado de Alarma

Hoy se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado la [Resolución de 25 de marzo de 2020](#), por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de la prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo.

A tal efecto cabe destacar que queda autorizada la prórroga del estado de alarma declarado el pasado 14 de marzo por el Real Decreto 463/2020. Dicha prórroga se extenderá hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020 y se someterá a las mismas condiciones establecidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo.

## II. Medidas complementarias. Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo

Igualmente, hoy, sábado 28 de marzo de 2020, se publica en el Boletín Oficial del Estado el [Real Decreto-Ley 9/2020](#), de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Las principales medidas que se desarrollan son las siguientes:

### a) Novedades sobre los ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo)

El artículo 1 de la norma establece que, con independencia de su titularidad pública o privada o el régimen de gestión, los centros sanitarios y los centros sociales de

mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por los departamentos ministeriales, en tanto que prestan servicios esenciales

*“deben mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes”*

Y añade que el incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes será sancionado con arreglo al artículo 10 de la L.O. 4/1981.

La Disposición Adicional 1ª del RD 9/2020 puntualiza que la duración de los ERTES por fuerza mayor ex art. 22 RD 8/2020 que hayan sido aprobados por silencio administrativo “con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta” queda circunscrita a la del estado de alarma, al igual que en los que haya recaído resolución expresa.

La Disposición Adicional 2ª del RD 9/2020 recuerda que cabe imponer las “sanciones correspondientes” previstas en la LISOS si, mediante solicitudes que contienen falsedades o incorrecciones, se ha procedido a la **indebida percepción de prestaciones de desempleo**; y, además, las extiende a los supuestos en los que las medidas solicitadas 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.

#### **b) Protección del empleo e interrupción de la duración de los contratos temporales**

El artículo 2 de la norma establece una medida extraordinaria para la protección del empleo, al **limitar la posibilidad de despedir o extinguir el contrato** alegando algunas de las causas previstas en los artículos 22 y 23 del RD 8/2020, a saber; fuerza mayor y causas económicas, técnicas, organizativas y productivas –en adelante ETOP– relacionadas con el COVID-19.

El artículo 5 de la norma establece que para el caso de que se proceda a un ERTE por causas de fuerza mayor o causas ETOP derivados del estado de alarma, **se interrumpe del cómputo de duración de los contratos temporales** –incluidos los formativos, de relevo e interinidad– y de los periodos de referencia equivalentes.

#### **c) Novedades sobre la prestación por desempleo**

El artículo 3 establece el procedimiento para solicitar por parte de las empresas y, en nombre de los trabajadores, la prestación por desempleo provocadas por un ERTE por causas de fuerza mayor o causas ETOP derivados del estado de alarma. A estos efectos:

- La prestación contributiva se iniciará “mediante una **solicitud colectiva presentada por la empresa** ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas”.

- Dicha solicitud deberá ir **acompañada con la aportación de un conjunto de información segmentada** por cada centro de trabajo:
  - o 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.
  - o Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
  - o Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
  - o 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.
  - o En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
  - o 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.
  - o La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.
  
- Se emplaza a la empresa a 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.”
  
- El plazo para realizar esta comunicación, que debe ser remitida a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el SEPE **debe remitirse en el plazo de 5 días** a computar según las siguientes situaciones:
  - o Desde la solicitud del ERTE en los casos de fuerza mayor ex art. 22 del RD 8/2020.
  - o Desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTE por causas ETOP ex art. 23 RD 8/2020.
  - o Para las solicitudes anteriores a la entrada en vigor del RD ley 9/2020 (debe entenderse de cualquier ERTE), a partir de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto, es decir a partir del 28 de marzo de 2020.
  
- La no transmisión de esta comunicación es considerada una conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 de la LISOS.
  
- La Disposición Adicional 3ª establece la fecha de efectos de la situación por desempleo, distinguiendo entre los ERTES por fuerza mayor, en los que la fecha de efectos será en la que concurra el hecho causante; y los ERTES por causas ETOP en los que la fecha ha de ser coincidente o posterior a la

de la comunicación de la empresa a la autoridad laboral de la decisión adoptada. En todo caso la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

#### d) Sanciones y control

La Disposición Adicional 2ª de la norma advierte de la imposición de las correspondientes sanciones en virtud de la LISOS **en caso de que la solicitud empresarial contenga “falsedades o incorrecciones en los datos facilitados” así como “cuando den lugar a prestaciones que no deberían haberse producido”**.

El reconocimiento indebido de las prestaciones a la persona trabajadora por causas 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 Disposición Adicional 4ª establece que *“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”*.

Se establece la adopción de sanciones ex LISOS para el caso de que las *“medidas solicitadas no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas”*. El RD 9/2020 califica estos supuestos como incumplimientos y darán lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones y 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.

#### e) Entrada en vigor

El Real Decreto-Ley 9/2020 **entrará en vigor el mismo día de su publicación** en el Boletín Oficial del estado, manteniendo su vigencia durante el estado de alarma y sus posibles prórrogas.