

#prórroga estado de alarma #medidas complementarias laboral
#COVID-19

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS ÁMBITO LABORAL PRÓRROGA ESTADO DE ALARMA COVID-19

Le informamos de las Medidas aprobadas en Consejo de Ministros de 27 de marzo respecto a la crisis del COVID-19 que afectan a las empresas:

➤ Prórroga del Estado de alarma

El Consejo de Ministros ha aprobado el **Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma** declarado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 por el cual se **prorroga el Estado de Alarma** así como la vigencia de las medidas que se contienen, **hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020.**

➤ Medidas complementarias al ámbito laboral para paliar a los efectos derivados del COVID-19

Se ha publicado el **Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el cual se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar a los efectos derivados del COVID-19.**

Sus Disposiciones han entrado en vigor el 28 de marzo, y estarán vigentes mientras dure el estado de alarma (incluidas sus eventuales prórrogas).

Los principales puntos de interés por las empresas son:

1. Medidas extraordinarias con protección del empleo - "Prohibición de despido COVID-19"

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstos en los artículos 22 y 23 de Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, es decir los de los ERTE por Coronavirus, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

2. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales

Si el EERTO COVID -19 (ya sea por fuerza mayor o causas productivas) afecta contratos temporales (incluidos en los Formativos, de Relevos y de Interinidad), la inclusión en el EERTO supone que es suspende tanto la duración del contrato como los periodos de referencia respecto de los trabajadores afectados con contrato temporal.

3. Limitaciones de la duración de los ERTE por Fuerza Mayor COVID-19

Solamente podrán estar vigentes mientras esté vigente el estado de alarma (incluidas sus prórrogas), tanto si la resolución ha sido expresa como si ha estado tácita por silencio positivo.

4. Tramitación "de urgencia" de las prestaciones del paro para Trabajadores afectados por ERTE de fuerza mayor o por causas productivas derivadas del COVID-19

Se inicia mediante solicitud colectiva presentada por la empresa en nombre de los trabajadores. El plazo para presentar la solicitud es de **cinco días hábiles a contar des de:**

- La entrada en vigor de este RDL por los ERTE presentados / negociados con anterioridad este.
- La solicitud del ERTE por los de fuerza mayor o la comunicación e la decisión empresarial por los ERTE por causas productivas, en expedientes presentados posterior al presente RLD.

El Servicio de Empleo facilitará el modelo.

La empresa, para hacer este trámite debe tener el permiso de sus trabajadores, y debe presentar una declaración responsable que ha obtenido la autorización de los trabajadores para presentarlo.

La empresa comunicará cualquier variación de los datos inicialmente consignados (especialmente la finalización de la medida y por tanto la desafectación de alguno de sus trabajadores).

La no comunicación en tiempo y forma es una infracción grave tipificada en el art. 22.13 de la LISOS.

La fecha de efectos de la situación de desempleo en el caso de ERTO de fuerza mayor es la del hecho causante y en el de causas productivas la fecha en que la empresa comunica a la Autoridad Laboral las medidas adoptadas. La causa y la fecha deben figurar en el certificado de empresa.

5. Lucha contra el fraude

La consignación por parte de la empresa de datos inciertos en sus expedientes / comunicaciones, supondrá la comisión de la correspondiente infracción administrativa.

Si se solicitan medidas en el ámbito del empleo que no sean necesarias o no tengan conexión suficiente con la causa alegada y den lugar a la percepción de prestaciones de desempleo indebidas, las empresas incurren en la correspondiente infracción administrativa (infracción muy grave artículo 23 de la LISOS) e incluso podría llegar a generar responsabilidad penal.

La empresa deberá reintegrar a la entidad gestora las prestaciones que se hayan devengado indebidamente como consecuencia de su actuación, deduciendo los salarios dejados de percibir que se hubieran devengado para el trabajador con el límite de la suma de estos salarios.

Se prevé un plan de lucha contra el fraude en ERTO COVID-19. De modo que tanto el Servicio de Empleo, como la Inspección de Trabajo, la Agencia Tributaria y los cuerpos de seguridad del Estado, incluirán entre sus planes de actuación la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de estos ERTE.

Para cualquier duda, contacten en el email georgina@texfor.es