

Madrid, 30 de marzo de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas  
Directores de centros

EC11117

## PRÓRROGA DEL ESTADO DE ALARMA Y OTRAS CUESTIONES LABORALES

Estimados amigos:

En el Boletín Oficial del Estado del pasado día 28 de marzo de 2020 se han publicado:

1) *La Resolución de 25 de marzo de 2020 del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de autorización de prórroga del estado de alarma declarado por el Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo.* Adjuntamos el enlace directo:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/28/pdfs/BOE-A-2020-4153.pdf>

La citada Resolución establece la prórroga del estado de alarma hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020.

Además, se establece la obligación del Gobierno de remitir semanalmente al Congreso de los Diputados información de las distintas medidas adoptadas y la valoración de su eficacia para contener el virus COVID-19 desde el punto de vista sanitario, económico y social.

2) *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.* Adjuntamos el enlace directo:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/28/pdfs/BOE-A-2020-4152.pdf>

A continuación, os informamos de las principales novedades incluidas en el Real Decreto-Ley 9/2020.

### I.- MANTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD

Durante la vigencia del estado de alarma ocasionada por el COVID-19 tendrán la consideración de servicios esenciales los centros que determine el Ministerio de Sanidad, ya sea su titularidad pública o privada, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.

Estos centros deberán mantener su actividad, pudiendo, únicamente, reducir o suspender su actividad parcialmente en los términos que permita la autoridad competente. El incumplimiento de las órdenes dictadas por esta será sancionado conforme a lo dispuesto en las leyes (art. 10 Ley Orgánica 4/1981 de los estados de alarma, excepción y sitio).

## II.- PROTECCIÓN DEL EMPLEO

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las que se amparan los ERTE, ya sean de suspensión del contrato o de reducción de jornada, no se podrán entender justificativas de extinciones de contratos ni despidos.

## III.- PRESTACIONES POR DESEMPLEO

La empresa deberá presentar una solicitud colectiva ante el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) para el reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo de los trabajadores afectados por el ERTE, actuando en representación de ellos. Adjuntamos acceso a la página del SEPE informativa:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/informacion-empresas.html>

Además de la solicitud, deberá presentarse una comunicación que contenga la siguiente información:

- a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, CIF y código de cuenta de cotización en el que figuren adscritos los trabajadores incluidos en el ERTE.
- b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- c) Nº de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) Medidas a adoptar y fecha de inicio en que cada trabajador va a quedar afectado por las medidas llevadas a cabo por la empresa (suspensión del contrato o reducción de la jornada).
- e) En los supuestos de ERTE que conlleven reducción de jornada, determinación del porcentaje de disminución computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- f) A efectos de acreditar la representación legal de los trabajadores, será necesario aportar una declaración responsable de que se ha obtenido la autorización de esta para su presentación.
- g) La información complementaria que en su caso determine la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa está obligada a comunicar cualquier variación que se produzca de la medida adoptada con los trabajadores, y en cualquier caso la finalización de la aplicación de la misma.

Esta comunicación deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE de fuerza mayor, o desde que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los ERTE por causa económica, técnica, organizativa o de producción. Esta se realizará por medios electrónicos y en la forma que se determine por el SEPE. Será considerado como infracción grave (art. 22.13 Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social) la no transmisión de esta comunicación.

Para los ERTE cuya solicitud se haya producido con anterioridad al 28 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/2020) el plazo de los 5 días se computará desde esta fecha.

Independientemente de lo establecido anteriormente, la autoridad laboral remitirá al SEPE las comunicaciones y resoluciones relativa a los ERTE tramitados tanto de fuerza mayor como en los casos de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

#### **IV.- INTERRUPCIÓN DEL CÁMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.**

La inclusión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, en el ERTE tanto de fuerza mayor como en los de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, supondrá la interrupción del cómputo de la duración de los contratos, así como de los periodos de referencia. Es decir, si por ejemplo el contrato temporal se suspende un mes, el contrato de ese trabajador terminará un mes después de la fecha fijada para su extinción.

#### **V.- DURACIÓN DE LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR FUERZA MAYOR.**

En los ERTE por fuerza mayor su duración máxima será la fijada para el estado de alarma actualmente, así como sus posibles prórrogas. Esta limitación se aplicará tanto a los expedientes sobre los que la autoridad laboral competente dicte resolución expresa, como a aquellos otros que se consideren autorizados por silencio administrativo, con independencia de la duración que hubiese presentado el empresario en la solicitud.

#### **VI.- REGIMEN SANCIONADOR.**

Serán sancionables en virtud de lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social:

- Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados.
- Las solicitudes de ERTE por parte de la empresa que no resulten necesarias o que no tuvieran conexión suficiente con la causa que origina

la adopción de esta medida, siempre que dé lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones a los trabajadores por causas no imputables a éstos como consecuencia de lo señalado en el punto anterior, dará lugar a una revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En estos supuestos, independientemente de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora la suma total de los salarios percibidos por el trabajador. La obligación de devolver estas prestaciones será una sanción accesoria a las exigibles según lo previsto en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y tendrán el mismo plazo de prescripción de la sanción principal.

En los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude, lo pondrá en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que colaborará con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

## VII.- EFECTOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO.

La fecha de efectos de las prestaciones por desempleo de los trabajadores en los ERTE de fuerza mayor será la fecha del hecho causante del mismo.

Cuando la suspensión del contrato o reducción de la jornada se debe a un ERTE por causas económica, técnicas, organizativas o de producción, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo será coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

En todo caso la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá figurar en el certificado de empresa.

**En una circular posterior os informaremos sobre las novedades introducidas por el Real Decreto ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras en el contexto de la lucha contra el COVID-19.**

Para cualquier duda que os pueda surgir a este respecto tenéis a la Asesoría Jurídica a vuestra disposición.

Un cordial saludo.



José María Alvira Duplá  
Secretario General

*Os recordamos que esta información es para vuestro conocimiento exclusivamente, y no está permitida la difusión a terceros ni en redes sociales*