



El **Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, publicado y en vigor el 28 de marzo**, recoge en nuestro ámbito las medidas que se exponen a continuación y que complementan las adoptadas en el Real Decreto-Ley 8/2020 con el fin de paliar los devastadores efectos del COVID-19 en nuestro mercado laboral:

1.- Se mantiene durante el estado de alarma la actividad de los centros sanitarios y centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.

La medida, que persigue dar una respuesta adecuada en esta situación crítica a las necesidades de atención socio-sanitaria de las personas más vulnerables, en particular las enfermas y las socialmente dependientes, pasa por establecer que, durante la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas:

- Se considerarán servicios esenciales los centros, servicios y establecimientos sanitarios (como hospitales o ambulatorios) que determine el Ministerio de Sanidad y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, cualquiera que sea la titularidad, pública o privada, o el régimen de gestión.
- No podrán tramitar un ERTE, debiendo mantener su actividad y solo permitiéndose la reducción o suspensión de la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.
- El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes en aras al cumplimiento de lo previsto en este artículo podrá ser sancionado.

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

No se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (en adelante, ETOP), en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020.

La medida tendrá traducción en la indemnización a satisfacer puesto que de concurrir una extinción de estas características la calificación de improcedencia supondrá pasar de 20-12 días de indemnización a 33-24.

Además, deberá tenerse en cuenta cómo repercute esta acción en la obligación enunciada, sin la adecuada precisión, en la disposición adicional sexta del RDL 8/2020 donde se supeditan las «medidas extraordinarias» en el ámbito laboral adoptadas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad.



3º.- El tiempo de suspensión de los contratos temporales por ERTE debido a fuerza mayor derivados del COVID-19 interrumpirá el cómputo de su duración.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP (arts. 22 y 23 RDL 8/2020) supondrá la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas.

4º.- Se limita la duración de los ERTE por fuerza mayor al estado de alarma y sus prórrogas.

5º.- Se concreta el procedimiento para la tramitación y abono de prestaciones por desempleo como consecuencia de ERTE por fuerza mayor o por causas económicas derivados del COVID-19.

El procedimiento se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de los trabajadores.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en una comunicación que recogerá, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados, la siguiente información:

Se aclara que el límite temporal de las resoluciones tácitas recaídas en los ERTE por fuerza mayor –silencio positivo–, no puede suponer una duración máxima distinta a la que es aplicable a las resoluciones expresas, por tanto, en ambos casos y con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, su duración máxima será la del estado de alarma y posibles prórrogas.

6º.- Se determina cuál es la fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los ERTE por fuerza mayor y por causas económicas.

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo será:

- a) En los supuestos de fuerza mayor, la fecha del hecho causante de la misma.
- b) En los supuestos de causas ETOP, la misma en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada o una posterior a esta.

Tanto la causa como la 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.



7.- Se establece un régimen sancionador para conductas fraudulentas y la obligación de reintegrar las prestaciones reconocidas indebidamente.

Con el fin de evitar el uso fraudulento de los recursos públicos para fines distintos a aquellos para los que se han establecido, se prevé, en aplicación de la LISOS, que serán sancionadas:

- Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados.
- La conducta de la empresa consistente en solicitar medidas en relación con el 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.

Si como consecuencia de alguno de los incumplimientos anteriores se reconocieran indebidamente prestaciones a las personas trabajadoras, se procederá a su revisión de oficio, estando obligada la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal correspondiente, a 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.

Esta obligación de devolver las prestaciones (considerada sanción accesoria a efectos de la LISOS), será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en la LISOS que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real- decreto ley.

8.- Se refuerza la colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluyendo en los planes de actuación de esta última la comprobación.

Cuando la entidad gestora aprecie indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

La Inspección, 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 ERTES basados en las causas de los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020.

9.- Permisos retribuido recuperable para personal laboral por cuenta ajena

Se regula en el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, un permiso retribuido recuperable para personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal el anexo.



COLEGIO PROFESIONAL DE
FISIOTERAPEUTAS DE ARAGÓN

INFORMACION DEL SERVICIO DE ASESORIA LEGAL
Últimas modificaciones en material laboral por crisis COVID-19
30/03/2020

Quedan exceptuados de su aplicación las personas trabajadoras que tengan su contrato suspendido durante el período indicado y aquellas que puedan continuar prestando servicios a distancia (teletrabajo).

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

Las autoridades competentes delegadas podrán modificar o especificar, mediante las órdenes necesarias, las actividades que se ven afectadas por el permiso retribuido recuperable previsto en este artículo y sus efectos.

Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado en este artículo podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad mínima indispensable, que tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

Para más información y aclaraciones el Servicio de Asesoría Legal del CPFA queda a disposición de los colegiados, asesoria@colfisioaragon.org