



CIRCULAR N° 23

ASUNTO: ACLARACIONES SOBRE NUEVAS MEDIDAS EN ESTADO DE ALARMA

Sevilla, 29 de marzo de 2020

Estimado asociado:

El Consejo de Ministros celebrado durante el día de hoy, ha aprobado un Real Decreto-ley por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras de los servicios no esenciales, que no tendrán que acudir a su puesto de trabajo entre los días 30 de marzo y el 9 de abril, ambos inclusive. **A falta de que este Real Decreto Ley sea publicado en el BOE**, os adelantamos los acuerdos adoptados por el Consejo de Ministros.

- Durante el permiso, los trabajadores seguirán percibiendo sus retribuciones íntegras, tanto el salario base como los complementos a los que tengan derecho. Una vez termine el período mencionado, los empleados devolverán a la empresa, de manera paulatina, las jornadas no trabajadas.
- Las empresas deberán negociar con la representación unitaria, con los sindicatos o con las personas trabajadoras, la manera en la que se restituirán a la empresa estas jornadas laborales no prestadas desde que termine el Estado de Alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.
- La recuperación de estas horas no podrá suponer, en ningún momento, el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario ni semanal previstos en la ley, ni la superación de la jornada anual máxima fijada en el convenio colectivo que sea de aplicación. También deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal y familiar reconocidos legal y convencionalmente.
- Se trata de una medida de flexibilidad laboral que trata de mantener y salvaguardar el empleo mientras dure la crisis sanitaria del COVID-19, de evitar situaciones de desprotección y de garantizar el restablecimiento posterior de la actividad económica.
- Las empresas que deban aplicar este permiso retribuido podrán establecer un número mínimo de plantilla o establecer los turnos de trabajo imprescindibles para mantener la actividad que sea indispensable.
- El Real Decreto-ley que acaba de aprobar el Ejecutivo es de aplicación obligatoria, pero contempla excepciones. Por ejemplo, no podrá afectar a las trabajadoras y trabajadores a las que se les esté aplicando un ERTE, salvo que éste sea de reducción de jornada.



Tampoco las personas que estén de baja médica, o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legales, ni a las que puedan desarrollar su actividad profesional mediante el teletrabajo.

- La medida resulta aplicable a los trabajadores del sector privado y se dictarán las instrucciones precisas, en su caso, en cuanto a la aplicación de la medida a empleadas y empleados del sector público.

Analizando los diferentes borradores que se han circulado para ser que únicamente se va a poder desarrollar la actividad en los siguientes casos:

- **averías de suministros de particulares**
- **averías en industrias que pueden continuar desarrollando su actividad.**
- **mantenimiento de industrias o servicios que continúan su actividad, como por ejemplo, sector alimentario o sanitario.**

Además, os comunicamos otras informaciones que pensamos pueden ser de vuestro interés en estos momentos.

¿QUÉ HAGO CON MIS TRABAJADORES?

Pues durante estos 15 días no se podrá despedir trabajadores con motivo del Coronavirus, pero sí se podrá solicitar un ERTE. Si la empresa no tiene intención de realizar el ERTE, tendrá que abonar la nómina completa a sus trabajadores, quienes negociarán individualmente con la empresa si esos 15 días los cogerán a cuenta de sus vacaciones de 2020, o bien devolverán las horas de trabajo cuando vuelvan a su actividad, y antes de que finalice el año.

¿QUE TENEMOS QUE TENER PRESENTE SOBRE LOS ERTE Y SUS CONSECUENCIAS?

Duración de los ERTE.

La duración de los ERTE por **FUERZA MAYOR**, que hayan sido aprobados por **SILENCIO ADMINISTRATIVO** o por resolución expresa, **NO** podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, es decir hasta que se derogue el estado de alarma decretado por el R.D.463/2020.

El silencio de la Administración.

Se confirma que el silencio por parte de la Administración por la solicitud y resolución de los ERTE por FM es de carácter positivo, ya que a la autoridad laboral le es realmente imposible dar respuesta a la avalancha de ERTES presentados por las empresas ante la Administración Laboral.



El Régimen Sancionador y el reintegro de las prestaciones por desempleo por las empresas.

Se recuerda el régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas, estableciendo que:

- Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran FALSEDADAES o INCORRECCIONES en los datos facilitados, darán lugar a las sanciones correspondientes.
- Será sancionable, la conducta de la empresa consistente en SOLICITAR MEDIDAS (ERTES por FM o por causa Técnicas Organizativas Productivas o Económicas) en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión SUFICIENTE con la causa que las origina, siempre que sean prestaciones por desempleo generadas por el COVID-19, y como hemos dicho por mediación de ERTES.
- Otro de los peligros en cuanto al reconocimiento indebido de prestaciones por desempleo, está en que si se comprueba de oficio que las medidas solicitadas en los ERTES no hubiesen sido necesarias o no tuvieran la conexión suficiente con la causa originaria (Fuerza Mayor), una vez realizada la inspección correspondiente, **la empresa deberá INGRESAR A LA ENTIDAD GESTORA las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.** Así, entendemos, en resumen, que si la Inspección de Trabajo comprueba que la medida por la que se ha solicitado el ERTE no es suficientemente probada la causa que la causó, extenderán un acta de liquidación a la empresa por la que deberá devolver, el salario al trabajador dejado de percibir durante el tiempo del ERTE, deduciéndole lo cobrado por éste como prestación por desempleo y además, devolver lo cobrado por el trabajador al SEPE con los intereses y sanciones correspondientes, y si la empresa se ha exonerado del pago del 100% o 75% de las cuotas de la seguridad social, deberá devolverlas con las sanciones e intereses correspondiente.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA DESPIDOS; DESEMPLEO E INTERRUPCION DE LA DURACION MAXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.

Despidos y extinciones de contratos temporales.

Se establece como **medida extraordinaria** para la protección del empleo, la **LIMITACION al DESPIDO o la EXTINCION del contrato de trabajo (finalización de cualquier contrato temporal)**, siempre que se alegue **fuerza mayor o causas TOPE** (Técnicas, Organizativas, Productivas y Económicas), entendiéndose estas como NO justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. Es decir, que cualquier contrato de trabajo temporal de un trabajador **que esté afecto a un ERTE** por FM o TOPE, durante la vigencia de esta causa, **no podrá extinguirse**, aunque alcance su finalización dentro del periodo de vigencia del



ERTE. Todo ello, estará en vigor, hasta la derogación del estado de alarma.

- Otro de los puntos a tratar, sería lo señalado en el art. 5 de este RDL, en relación con los contratos de trabajo temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad. Pues bien, si existe un ERTE iniciado y los trabajadores con contrato de duración determinada **están afectados**, y durante el ERTE finaliza su relación laboral, la duración temporal de **este contrato de trabajo se INTERRUMPE** (desde el inicio del ERTE hasta su finalización) del cómputo de duración de estos contratos, reanudándose cuando finalice el estado de alarma. Es decir, que si una persona trabajadora tiene un contrato de duración de seis meses y está afectado en un ERTE y durante la duración de su afectación finaliza su contrato, este no podría llevarse a cabo ya que está interrumpido **desde el inicio del ERTE hasta su finalización**, reanudándose su cómputo por el tiempo que restaba hasta su finalización.

Prestación por desempleo

El empresario será el que solicite el desempleo a sus trabajadores afectados por un ERTE, mediante la presentación de una solicitud colectiva, al SEPE.

Sin otro particular, y a la espera de haberte sido de utilidad, se despide



MANUEL DE ELÍAS RODRÍGUEZ
SECRETARIO GENERAL-GERENTE