

- Orden de 27 de marzo de 2020, de la Consejera de Economía del Gobierno de Aragón, por la que se acuerda la ampliación del plazo máximo de resolución y notificación del procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, tramitados por la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social.
- 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.

Zaragoza, 30 de marzo de 2020

Estimado asociado:

A continuación, te informamos de los siguientes aspectos laborales referidas a las dos disposiciones legales anteriormente citadas.

ERTES

En virtud de la **Orden 27 de marzo de 2020, de la Consejera de Economía del Gobierno de Aragón** y ante la avalancha de solicitudes de ERTES presentados por causa de fuerza mayor, **se amplía en 5 días el plazo máximo de resolución y notificación.**

Por otra parte, el **RD Ley 9/2020**, BOE de 28 de marzo y en vigor desde este día, establece las siguientes medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, en cuanto a los ERTES:

1. **Extiende los beneficios** de cotización empresarial y prestaciones por desempleo a los ERTES presentados o iniciados con anterioridad al 18 de marzo de 2020, entrada en vigor del RD 8/2020.

2. El **plazo máximo de duración** de los ERTES por fuerza mayor NO podrá extenderse más allá de la duración del estado de alarma, afectando tanto a los que reciban la resolución expresa por parte de la autoridad laboral, como los resueltos por silencio administrativo (positivo).
3. **Contratos temporales:** interrumpe el cómputo de duración máxima de los contratos temporales, así como de los periodos de referencia equivalente de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo, e interinidad afectados por ERTES de los artículos 22 y 23 del RD Ley 8/2020.
4. La **causa de fuerza mayor y las causas objetivas** (económicas, técnicas, organizativas y de producción) al amparo de las que se hayan realizado ERTES de los artículos 22 y 23 del RD Ley 8/2020 **NO SE PODRÁN ENTENDER COMO JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO NI DEL DESPIDO.**

En caso de que una empresa no haya procedido a un ERTE al amparo de los artículos 22 y 23 del RD Ley 8/2020, podrá proceder a la extinción de los contratos temporales por cumplimiento de su finalización.

5. Para el **reconocimiento de las prestaciones por desempleo de los trabajadores** afectados por ERTE, impone a la empresa la obligación de comunicar al SEPE en el plazo de 5 días, desde la solicitud del ERTE por causa de fuerza mayor (artículo 22) o desde que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTE por causas objetivas (artículo 23 RD 8/2020), una **solicitud colectiva de todos los trabajadores afectados**, actuando la empresa en representación de dichos trabajadores, de forma telemática y en el formulario establecido a tal efecto en el SEPE aportando la siguiente información:
 - Nombre o razón social de la empresa, domicilio y NIF.
 - Código de cuenta de cotización a la Seguridad Social, al que figure adscrito los trabajadores cuya suspensiones o reducciones se solicite.
 - Nombre y apellidos, NIF, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
 - **Número de expediente asignado por la autoridad laboral.**
 - Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por las mismas.

- En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal (entre el 10% y el 70%) computada entre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- **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.**
- La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del SEPE.

Todo esto sin perjuicio de aportar el correspondiente certificado de empresa, con la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo que se considerará documento válido para su acreditación.

Por otra parte, se emplaza a la empresa a comunicar cualquier variación en los datos inicialmente contenidos en la comunicación colectiva, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

LA NO TRANSMISIÓN DE ESTA COMUNICACIÓN ES CONSIDERADA CONDUCTA CONSTITUTIVA DE INFRACCIÓN GRAVE PREVISTA EN EL ARTÍCULO 22.13 DE LA LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

Para los ERTES solicitados con anterioridad a la entrada en vigor de este RD Ley (28 de marzo), el plazo de cinco días para realizar la comunicación se computará a partir de esa fecha.

6. **Sanciones:** Se advierte de la imposición de sanciones en el caso de que la solicitud empresarial contenga falsedades o incorrecciones en los datos facilitados y, en particular cuando den lugar a prestaciones que no debieran haberse producido.

El reconocimiento indebido de prestaciones de desempleo al trabajador por causa no imputable al mismo, dará lugar a la revisión de oficio de dichas prestaciones, debiendo la empresa ingresar al SEPE las cantidades por desempleo percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

Si el SEPE apreciase indicios de fraude, lo comunicará a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

Por último, derivada de la avalancha de solicitudes de ERTES, la imposibilidad de la autoridad laboral de darles curso en plazo y la entrada en juego del silencio

administrativo positivo, con objeto de evitar el fraude, también se establece la adopción de sanciones para el caso de que las medidas solicitadas no resultaran necesarias, o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las originan, y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

Estos incumplimientos, supondrán la revisión de oficio de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidos por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido con el límite de la suma de tales salarios.

Quedamos a tu disposición para cualquier duda o aclaración que necesites a este respecto. Para una mayor operatividad puedes hacérsola llegar por correo electrónico a federacion@ecos.es.

Recibe un cordial saludo.

A handwritten signature in blue ink, enclosed within a large, hand-drawn blue oval. The signature appears to read "Vicente Gracia Forcén".

Fdo.: Vicente Gracia Forcén
-Secretario General-