economistas
Consejo General

CONSEJO DE MINISTROS EXTRAORDINARIO 27.03.2020. INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA LOS PROFESIONALES DE LA ECONOMÍA Y LA EMPRESA.

- Real Decreto por el que **se prorroga el Estado de Alarma** recogido en la Resolución de 25 de marzo de 2020, del Congreso de los Diputados por el que se prorroga el estado de alarma, así como la vigencia de las medidas en él contenidas, **hasta las 00:00 horas del día 12 de abril de 2020**.

El Congreso de los Diputados, en su sesión del día 25 de marzo de 2020, acordó esta prórroga, instando al Gobierno a remitir semanalmente al Congreso información sobre el grado de ejecución de las medidas adoptadas y su eficacia para alcanzar los objetivos propuestos sobre la crisis sanitaria del Covid-19.

- **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.**

Acceso al RDL publicado en BOE 28.03.2020: Aquí. Entra en vigor el sábado 28.03.2020.

- **Pretende clarificar algunos efectos y consecuencias del Real Decreto-ley 8/2020**: Entre las medidas contempladas en este real decreto-ley, se recogía la flexibilización de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), tanto por causa de fuerza mayor, como en el supuesto de los derivados de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, con el fin de intentar paliar los efectos devastadores que esta crisis sanitaria está produciendo en el mercado laboral.
- Introduce nuevos contenidos dirigidos a aplicar más eficazmente lo establecido en el citado RDL 8/2020 y establece medidas específicas para algunos sectores de actividad y configura un sistema más ágil para la contratación pública durante la crisis sanitaria.
- Surge con objeto de paliar el notable estancamiento que está registrando nuestro mercado laboral y ante el importante volumen de ERTE presentados desde la declaración del estado de alarma.
- A**clara, en la exposición de motivos, que el silencio en los ERTEs por causa de fuerza mayor es positivo conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.**

Introduce nuevas medidas en el ámbito laboral:

1) **Se establecen limitaciones a los ERTES en los establecimientos relacionadas con ámbito sanitario durante la vigencia del presente estado de alarma y sus posibles prórrogas, debiendo mantener su actividad durante la situación de crisis sanitaria pudiendo solo reducir o suspender parcialmente su actividad en los términos que así los permitan las autoridades sanitarias. (Art. 1)**: los centros, servicios y establecimientos sanitarios, como hospitales o ambulatorios, y los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, como residencias y centros de día, ya sean de titularidad pública o privada, o cualquiera que sea su régimen de gestión, que determinen el Ministerio de Sanidad o el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, como servicios esenciales.
2) **Nuevas medidas extraordinarias para la protección del empleo (Art.2): La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción** en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo**, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido**. **Por tanto, no estará justificado el despido que se realice por causas relacionadas con el Covid-19.**

   NOTA: no se establece cómo se considerarán esos despidos (¿improcedentes? ¿nulos?). Entendemos que esta protección del empleo aplica a partir de la entrada en vigor del RDL, no para los despidos realizados con anterioridad.

3) **Complementa y detalla algunas de las medidas previstas en cuanto a la tramitación de los ERTE, previstas en el RDL 8/2020**, de 17 de marzo
   - **concreta el procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada** basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del mencionado real decreto-ley
   - No obstante la vigencia de las diversas causas de despido y extinción de los contratos previstas en la normativa laboral, **el Gobierno ha reforzado los procedimientos de suspensión y reducción de la jornada de trabajo, agilizándolos y flexibilizándolos**, con el objetivo de que las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no sean utilizadas para introducir medidas traumáticas en relación al empleo, la extinción de los contratos de trabajo, sino medidas temporales, que son las que, en definitiva, mejor responden a una situación coyuntural como la actual. Así se establece en la Disposición Adicional primera que: **La duración de los ERTES por causa de fuerza mayor (art. 22 RD-ley 8/2020) será hasta que termine el estado de alarma y sus posibles prórrogas.**
   - **Agiliza el acceso a la prestación de desempleo y clarifica su alcance (Art. 3)**: **concreta el mecanismo para que la prestación por desempleo se**

solicite directamente por el empresario que tramita el ERTE. Se especifica cuál debe ser la documentación a presentar y cómo debe ser la comunicación por parte del empresario al servicio público de empleo estatal para que la prestación pueda ser reconocida lo antes posible. Asimismo, **se establece que la fecha de inicio de la prestación de desempleo será la del momento en que se haya producido la suspensión por fuerza mayor o la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad, con lo que se garantiza la percepción desde el momento en que se produce la falta de actividad.**

- Así, el ERTE se iniciará por la empresa, mediante una solicitud colectiva de todos los trabajadores afectados y cumplimentando el modelo proporcionado al efecto por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. Dicha comunicación deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo (plazo coincidente con el que se entenderá autorizado por silencio administrativo, de no dictarse resolución expresa), en los supuestos de fuerza mayor, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos por causa económica, técnica, organizativa y de producción.

- Se prevé (Art.4) que en el caso de que las **Sociedades Cooperativas no puedan convocar su Asamblea General por medios virtuales,** por falta de medios adecuados o suficientes, **el Consejo Rector pueda asumir la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios** y emitir la correspondiente certificación.
- Establece mecanismos **para paliar los efectos de la crisis sanitaria del Covid-19 en la contratación temporal** (Art. 5), **determinando que la paralización de la actividad económica**, derivada de la situación del estado de alarma declarado en todo el territorio nacional, y que impide continuar, en determinados casos, con la prestación de servicios, sea tenida en cuenta como **un factor excepcional, a todos los efectos y, en particular, también en la contratación temporal.**
- Establece la **interrupción del cómputo de la duración de los contratos temporales que, ante dicha circunstancia, no pueden alcanzar el objeto para el que fueron suscritos.** De esta forma, se pretende garantizar que los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, puedan alcanzar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos, en cuanto a prestación de servicios, la formación que llevan aparejada y la aportación a la actividad empresarial, durante el tiempo inicialmente previsto, de forma tal que la situación de emergencia generada por la crisis sanitaria del COVID-19 no prive a la empresa de su capacidad real para organizar sus recursos.

Por tanto, la suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido en cada una de estas modalidades

contractuales. Así, una vez finalizado el estado de alarma, el contrato se reanudará por el plazo que le faltaba en el momento en que se vio suspendido.

- **Ofrece una solución conjunta a las distintas eventualidades que, a nivel de tramitación, se están suscitando tanto para la entidad gestora de las prestaciones de desempleo, como para las autoridades laborales, con motivo del incremento de los expedientes de regulación temporal de empleo solicitados y comunicados por las empresas (Disposición adicional primera).** En concreto, se pretende clarificar el límite temporal de las resoluciones tácitas recaídas en los expedientes de regulación temporal de empleo solicitados por fuerza mayor, en los que el silencio, que es positivo conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no puede suponer una duración máxima diferente que la aplicable a las resoluciones expresas, que se circunscriben a la vigencia del estado de alarma, conforme a lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, así como de sus posibles prórrogas.
- **Prevé medidas que permitan proporcionar un equilibrio entre los recursos del sector público y las necesidades de respuesta de empresas y personas trabajadoras** afectadas por la grave situación de crisis sanitaria por la que atravesamos (Disposición adicional segunda): Todo ello, sin olvidar, la necesidad de implementar todos los mecanismos de control y de sanción necesarios, con el fin **de evitar el uso fraudulento de los recursos públicos para finalidades ajenas a las vinculadas con su naturaleza y objetivo:**
    - Se prevé que las **solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes,** siendo **sancionable, igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al 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.
    - **Se establece que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá entre sus planes de actuación la comprobación de las causas alegadas para los ERTE (Disposición adicional cuarta).** De forma paralela, se establece el deber de colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debiendo notificar, a tal efecto a esta última, los supuestos en los que apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo.

Así, será motivo de sanción a la empresa:

- Presentar solicitudes con falsedades o incorrecciones.
- Solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina.

- El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma

- Se establecen aclaraciones sobre la fecha de efecto de la prestación por desempleo (Disposición adicional tercera):
    - La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma.
    - La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos de causa económica, técnica, organizativa y de producción será en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.
    - La causa y 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.
- Incluye, a través de la Disposición final primera, una **modificación del Real Decreto-ley 8/2020**, de 17 de marzo, con el fin de determinar que **las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 del mismo, serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados, con anterioridad a la entrada en vigor de dicho real decreto-ley y siempre que deriven directamente del COVID-19.**
- Introduce, a través de la Disposición final segunda, una **modificación del artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020,** de 12 de marzo, relativo a la contratación, al objeto de **ampliar la tramitación de emergencia para la contratación de todo tipo de bienes o servicios que precise la Administración General del Estado para la ejecución de cualesquiera medidas para hacer frente al COVID-19,** previsto en el mismo, a todo el sector público. Asimismo, se prevé la posibilidad de que el libramiento de los fondos necesarios para hacer frente a los gastos que genera la adopción de medidas para la protección de la salud de las personas frente al COVID-19 pueda realizarse a justificar, si resultara necesario.

  Dicho artículo también se modifica con la finalidad de completarlo y de hacer más efectiva la contratación, los libramientos de fondos, así como los pagos, en el ámbito de la Administración en el exterior para facilitar las medidas que se adopten por la misma frente al COVID-19. Todo ello, cumpliendo los requisitos formales previstos en este real decreto-ley
- **Excluye**, través de la Disposición final segunda, **de la facturación electrónica las facturas emitidas por proveedores no nacionales radicados en el exterior que correspondan a expedientes de contratación.** Todas estas medidas tratan de mejorar y hacer más eficaz la tramitación de la contratación por parte de la Administración en el exterior, facilitando el comercio exterior en un marco de circunstancias excepcionales que se están viviendo en la actualidad como consecuencia del COVID-19.