

Madrid, 3 de abril de 2020

Para: Titulares de Escuelas Católicas
Directores de centros

EC11127

INTERPRETACIÓN DEL SEPE Y DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. INSTRUCCIONES SOBRE LA VIGILANCIA POR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO COMO CONSECUENCIA DEL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

Estimados amigos:

Como os hemos venido informando a través de diversas circulares (EC11117, EC11119 y EC11121), el Gobierno está dictando un importante número de normas que afectan al ámbito laboral desde que el pasado 14 de marzo de 2020 se decretara el estado de alarma en España, como consecuencia de los efectos derivados del COVID-19.

Entre las últimas normas publicadas se encuentran 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*; y el *Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula el permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19*.

Toda esta normativa ha sido aprobada de forma urgente por las circunstancias y ha generado numerosas dudas interpretativas que la Dirección General de Trabajo ha tratado de resolver, mientras que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por su parte, ha emitido unas instrucciones sobre cómo va a vigilar el cumplimiento de la citada normativa.

De esta manera, ambos organismos han fijado unos criterios de interpretación en relación a los referidos Reales Decretos-leyes publicados por el Gobierno, y a modo de resumen os destacamos los puntos más destacados:

I.- INSTRUCCIÓN SOBRE ACTUACIONES INSPECTORAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL REAL DECRETO-LEY 10/2020, DE 29 DE MARZO

1.1. Con fecha 1 de abril la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha emitido unas instrucciones sobre cómo va a vigilar el cumplimiento de dicha normativa.

En concreto, se establece que la inspección llevará a cabo actuaciones para detectar los siguientes incumplimientos:

- Empresas que no permiten el disfrute del permiso retribuido y ordenan a sus trabajadores la continuación de la actividad laboral.
- Empresas que, concediendo el permiso a una parte de la plantilla, mantienen su actividad por encima de la determinada como indispensable.
- Empresas que alarguen más allá del 30 de marzo las tareas indispensables.

Estas actuaciones tendrán lugar cuando se produzcan denuncias que se presenten a la Inspección Provincial, en el buzón de la ITSS y, en general, a través del seguimiento realizado por el área de planificación de la gestión de la crisis del COVID-19.

1.2. Esta actividad inspectora se llevará a cabo entre el 30 de marzo y el 9 de abril, de tal manera que, cuando se detecte un posible incumplimiento, se procederá a notificar a la empresa un requerimiento con el cese de toda actividad en el plazo no superior a 24 horas (se podrá notificar por correo electrónico o por el Sistema RED), solicitando que en las 24 horas siguientes a recibir la notificación acredite fehacientemente haber cesado en la actividad; a este respecto, se plantea la complicación de cómo proceder la acreditación de este extremo, salvo que se haga mediante notario que certifique el cierre de toda actividad en el centro.

Cuando la empresa continúe incumpliendo, se extenderá la correspondiente acta de infracción, sin perjuicio de remitir todo el expediente a la autoridad sanitaria, para iniciar procedimiento sancionador por incumplimiento de la normativa de salud pública.

Por último, de continuar la empresa con actividad, se procederá a la visita por parte de la Inspección, que acudirá acompañada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

II.- INTERPRETACIÓN Y ACLARACIÓN POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DEL REAL DECRETO-LEY 10/2020 DE LAS ACTUACIONES QUE LA EMPRESA PUEDE ADOPTAR DURANTE EL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE.

Como indica la propia norma, el objetivo prioritario del permiso retribuido es la de conseguir extender la medida de confinamiento, de tal manera que las empresas pueden seguir adoptando medidas que garanticen suficientemente el objetivo de reducir la movilidad de los trabajadores durante el período comprendido entre el 30 de marzo y el 9 de abril, salvo aquellas tareas que tengan la consideración de esencial, en los términos que os explicábamos en las circulares EC11117 y EC11119.

Conforme a este criterio, la Dirección General de Trabajo interpreta que las empresas obligadas a interrumpir su actividad o parar su producción al mínimo indispensable entre el 30 de marzo y el 9 de abril, como consecuencia del RD-L 10/2020, podrán adoptar o seguir adoptando cualesquiera medidas que garanticen la reducción de la movilidad de los trabajadores, en concreto:

1. ERTE por causa de fuerza mayor:

Si durante este periodo temporal la paralización e interrupción de actividades se produjera como consecuencia de la aplicación del RD-L 10/2020, pueden entenderse provenientes de fuerza mayor temporal, limitada su duración hasta el 9 de abril de 2020.

Las medidas de suspensión ya autorizadas seguirán aplicándose en la medida en que aseguren la restricción de movilidad a toda la plantilla.

Se entienden por causa de fuerza mayor las fundadas de manera directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19 (declaración de estado de alarma, suspensión o cancelación de actividades, cierre de locales, restricciones del transporte, falta de suministros que impidan el desarrollo ordinario de la actividad, situaciones extraordinarias y urgentes por contagio de la plantilla, aislamiento preventivo decretado por la autoridad sanitaria).

2. ERTE por causas técnicas, organizativas, productivas o económicas limitadas al estado de alarma y sus prórrogas:

Si la actividad ya se ha suspendido se entiende que responde a la finalidad de confinamiento durante el período del 30 de marzo al 9 de abril y la suspensión sigue operativa.

Si no se están aplicando ya de manera efectiva, su aplicación queda condicionada a que satisfagan la finalidad de reducir la movilidad.

3. Reducción de jornada por las causas anteriores, siempre que se combine con alguna de las medidas de suspensión del contrato, teletrabajo y permiso retribuido recuperable.

4. Suspensión por otras causas legales previstas en el 45.1 del ET (mutuo acuerdo, consignadas en el contrato, IT, nacimiento, y cualesquiera otras causas de suspensión de la relación laboral que garanticen el objetivo de la limitación de la movilidad).

5. Teletrabajo u otras medidas de flexibilidad interna o distribución irregular de jornada.

6. Cuando ya se estén aplicando ERTE de suspensión de contratos que no afectan a toda la plantilla o de reducción de jornada, respecto del resto de la plantilla o de la parte de jornada no afectada por el ERTE deben aplicarse otras medidas de suspensión, el permiso recuperable o el teletrabajo, con el ánimo de

restringir lo mayor posible la movilidad de los trabajadores entre el 30 de marzo y el 9 de abril.

Además de las anteriores medidas, la Dirección General de Trabajo recuerda que el artículo 1.2 c) del Real Decreto-ley 10/2020 excluye del ámbito de aplicación del permiso a las personas contratadas por aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo durante la vigencia del permiso.

III. INSTRUCCIONES INTERPRETATIVAS DEL SEPE SOBRE LAS MEDIDAS LABORALES PARA HACER FRENTE AL COVID-19

Como os hemos venido informando, el siguiente paso a la presentación de un ERTE es la solicitud colectiva de la prestación por desempleo por suspensión o reducción de jornada a consecuencia del COVID-19.

A continuación, os destacamos algunas de las interpretaciones que nos ha transmitido el SEPE sobre la forma de actuar por parte de la empresa, sin perjuicio de remitiros a las instrucciones que ya os hemos indicado en otras circulares:

1.- La solicitud colectiva se hace a través del registro electrónico, remitiendo junto con la solicitud el listado de trabajadores en formato Excel que figura igualmente en la página www.sepe.es. Asimismo, el certificado de empresa se remite a través de certific@2. Como os hemos indicado en las circulares anteriores, el plazo es de 5 días desde que se presenta el ERTE ante la autoridad laboral competente.

Uno de los problemas se está generando en el momento de presentar la solicitud es indicar en número de ERTE que haya asignado la autoridad laboral para identificación del expediente, debido a que la mayoría de los casos no está asignado el número al haber sido aprobado por silencio administrativo. En este caso, el SEPE indica que tienes varias opciones: introducir el número asignado de presentación o bien dejar el espacio en blanco si no se conoce el dato, o consignar un número identificativo común para todas las solicitudes que son consecuencia de los ERTE, el 0000/20.

Por otra parte, el mismo problema se genera al remitir el certificado de empresa; en este caso el SEPE ha indicado que no es un dato esencial en la tramitación y, por tanto, se tendrá que obrar como indicábamos en el párrafo anterior.

Otro problema que está surgiendo es el colapso en la recepción de los archivos excel; por ello el SEPE ha establecido otras alternativas, como poder llamar directamente al Dirección Provincial de donde se ubique el centro de trabajo y gestionar cómo enviarlo, y otra forma es a través de correo electrónico enviando el excel encriptado.

2.- Otro dato que se precisa comunicar es el número de hijos que tienen las personas trabajadoras de la empresa; sin embargo, en el SEPE han entendido que este dato no se le puede solicitar ahora a las empresas y han comentado que lo solicitarán más adelante.

3.- En cuanto a los trabajadores fijos-discontinuos, se les va a reconocer el derecho a cobrar el desempleo en las condiciones que os exponemos en los puntos siguientes.

Por ello, en la solicitud del ERTE a la autoridad laboral correspondiente se tiene que indicar el número total de puestos de trabajo de la empresa, lo que incluye comunicar los fijos discontinuos llamados y los aún no llamados, informando de la fecha de llamamiento y el calendario para ellos.

Asimismo, el Real Decreto-ley 8/2020 ya indicaba que los trabajadores fijos-discontinuos o aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, y que hayan visto suspendidos sus contratos como consecuencia del COVID-19, volverán a percibir el desempleo con el límite de los 90 días cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo.

En vista de la legislación referida a los trabajadores fijos-discontinuos, se pueden dar las situaciones que os exponemos:

- Trabajador activo que interrumpe la actividad como consecuencia del COVID-19: constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de la interrupción de la actividad como consecuencia del COVID-19, se acreditará con el certificado de empresa.

- Trabajador inactivo antes del COVID-19: si el trabajador se encontraba en periodo de inactividad y éste no pudiera incorporarse como consecuencia del COVID-19, el trabajador continuará percibiendo la pensión contributiva que estuviera percibiendo. Asimismo, si el trabajador no estuviera percibiendo prestaciones de nivel contributivo en la fecha que debió incorporarse a la actividad, podrá tener derecho de acceso a la pensión contributiva o al subsidio y constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de imposibilidad de reincorporación. Se acreditará mediante certificado de empresa.

Si el trabajador se encontrase con su relación laboral suspendida por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por un procedimiento de suspensión previo, excedencia por cuidado de hijos, suspensión por violencia de género, u otros, y no puede reincorporarse a su puesto de trabajo una vez finalizada la causa de suspensión como consecuencia del COVID-19.

En este caso, también constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de imposibilidad de reincorporación. Se acreditará mediante certificado de empresa.

- Podrán acogerse a esta medida los trabajadores que hayan visto interrumpida su actividad con anterioridad al día 18 de marzo de 2020, siempre que dicha interrupción sea consecuencia directa del COVID-19, los que la vean suspendida mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del mismo, así como quienes acrediten mediante comunicación de la empresa la suspensión de su reincorporación por esta circunstancia

- Los trabajadores a los que se refiere el número 1 anterior, cuando en un futuro vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo podrán obtener nuevamente la prestación por desempleo de nivel contributivo o asistencial por los días consumidos durante esta interrupción de su actividad o durante esta suspensión de su llamamiento derivados de la incidencia del COVID -19, por la misma cuantía percibida y la misma base de cotización correspondiente a dicho período, con un máximo de 90 días.

4.- El trabajador se tiene que inscribir como demandante de empleo, a través de la página web del servicio de empleo de la respectiva CCAA.

Como sabes toda esta información está constantemente variando como consecuencia de la difícil situación en la que se encuentran los órganos públicos que están tramitando tanto la prestación por desempleo, SEPE, como los ERTE en la autoridad laboral competente, por lo que es conveniente que consultéis las páginas webs de estos organismos.

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