

**NUEVAS MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL
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.**

Con fecha de hoy se ha publicado el RD 9/2020, de 27 de marzo, que complementa las medidas ya establecidas por el RD 8/2020, de 17 de marzo.

Se adjunta enlace a la norma publicada:

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/28/pdfs/BOE-A-2020-4152.pdf>

Las novedades en el ámbito laboral son las siguientes:

1. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

Se establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción de los arts. 22 y 23 del RD Ley 8/2020 **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.**

2. Medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.

- El procedimiento se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de la prestación que deberá incluir de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:
 - a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores/as cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
 - b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
 - c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
 - d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
 - e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
 - f) 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 aquéllas para su presentación.
 - g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

- La comunicación deberá remitirse a través de medios electrónicos (o como determine el SEPE) en el plazo de 5 días desde la solicitud 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 causas objetivas.

En las solicitudes de ERTES anteriores a la entrada en vigor de este real decreto-ley, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha (28 de marzo de 2020).

- La no transmisión de la comunicación será infracción grave de las previstas en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS).
- La autoridad laboral también remitirá a la entidad gestora sus resoluciones y las comunicaciones finales de las empresas en relación con los ERTES.

3. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

La suspensión de los **contratos temporales**, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE, **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, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

4. Limitación de la duración de los ERTE por fuerza mayor.

La limitación a la **duración** de los ERTE por fuerza mayor establecida en el art. 28 del RD 8/2020 resultará aplicable tanto a aquellos expedientes con resolución expresa como a los resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

Se establece que **su duración máxima será la del estado de alarma decretado sus posibles prórrogas**.

5. Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas.

Cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

6. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

En aplicación de la LISOS **las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones** en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.

Será sancionable igualmente 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**.

Los incumplimientos darán lugar a la revisión de oficio de la prestación reconocida indebidamente y la empresa deberá 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. Todo ello **sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal** que legalmente corresponda

La obligación de devolver las prestaciones, como sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones de la LISOS que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.

7. Fecha de efectos de la situación legal de desempleo.

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.

En los supuestos por causas objetivas la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, 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.

8. Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Se establece que en los supuestos en los que la entidad gestora apreciase 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.

9. Modificación de la Disposición transitoria primera del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Se establece que las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 del RD ley 8/2020 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 este real decreto ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

10. Entrada en vigor y vigencia.

El 28 de marzo y mientras duren el estado de alarma y sus posibles prórrogas.

Sin perjuicio de la presente Circular informativa el próximo lunes 30 de marzo procederemos a actualizar nuestra Circular sobre "Instrucciones ERTE", del 23 de marzo, en relación con lo dispuesto en el presente RD y nuevas recomendaciones para su tramitación, así como nuestra valoración sobre las nuevas medidas implantadas.

En cualquiera de los casos recordaros que tenéis a vuestra disposición como empresas asociadas a los abogados/as de CEBEK, cuya utilización o la de vuestros asesores/as os recomendamos considerando la actualización permanente de las medidas y de la propia situación provocada por el COVID-19.