

## NEWSLETTER

### 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.

Tras la declaración del estado de alarma en España por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y la aprobación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo con medidas extraordinarias, entre otros, en el ámbito laboral, se ha generado un gran volumen de ERTE por causa de fuerza mayor y una convulsión de tal calibre en el empleo y en las prestaciones a las que va a tener que atender el sistema público, que el Consejo de Ministros ha aprobado esta nueva norma complementaria que, entre otros extremos, pretende atender a una situación transitoria excepcional para preservar el mayor número de empleos en el futuro.

En el ámbito laboral las novedades normativas son las siguientes:

#### **1. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.**

Las causas de fuerza mayor y las causas “ordinarias” de los artículos 22 y 23 del RD-L 8/2020, que habilitan la adopción de medidas de suspensión de contratos de trabajo o reducciones de jornada, en ningún caso se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

#### **2. Medidas extraordinarias sobre la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.**

El reconocimiento de las prestaciones contributivas por desempleo a los trabajadores afectados por ERTE de uno u otro tipo, se iniciará mediante una solicitud a cumplimentar en modelo que facilitará el Servicio Público de Empleo y que deben presentar las empresas por vía telemática, con información individualizada por centro de trabajo (datos de la empresa, número de expediente de la autoridad laboral, medidas a adoptar y fechas de aplicación), en plazo de cinco días desde la solicitud de ERTE por causa de fuerza mayor o desde la comunicación a la autoridad laboral de la decisión final en los “ordinarios”.

Si las solicitudes ya se hubieran cursado, el plazo empezará a contar desde el sábado 28 de marzo (fecha de publicación en el BOE de la norma).

Esta obligación se debe cumplir sin perjuicio del resto de obligaciones de comunicación y documentación que dimanen de los artículos 22 y 23 del RD-L 8/2020.

**3. Medidas extraordinarias en relación con las cooperativas.**

Si por falta de medios no se puede convocar la Asamblea General para reunión virtual, se atribuye la competencia al Consejo Rector para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de los socios y para emitir los correspondientes certificados.

**4. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.**

La suspensión de todos los contratos temporales (incluidos de interinidad, formativos y de relevo, por las causas de los repetidos artículos 22 y 23 del RD-L 8/2020), supone la interrupción del cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

**5. Limitación de la duración de los ERTE por causa de fuerza mayor.**

Su duración máxima será la del estado de alarma en España y sus posibles prórrogas. Se aplica a todos los expedientes, tanto a los autorizados expresamente por la autoridad laboral como a los resueltos por silencio administrativo.

**6. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.**

Serán objeto de sanción tanto las solicitudes empresariales de ERTE con falsedades o incorrecciones en los datos, como las que contengan medidas innecesarias o desconectadas de la causa que las origina y que den lugar al abono de prestaciones por desempleo.

Se revisarán de oficio los actos de reconocimiento de prestaciones en tales condiciones y, con independencia de otras posibles responsabilidades, incluso penales, se exigirá a las empresas el reintegro de las cantidades percibidas por los trabajadores y serán exigibles durante el plazo de prescripción de las infracciones.

La Inspección de Trabajo podrá actuar, a instancias del Servicio Público si concurren indicios de fraude en la obtención de prestaciones. Se establecerán planes generales para la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de las empresas.

**7. Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo:**

En los ERTE por causa de fuerza mayor, la fecha de efectos de la situación de desempleo será la fecha del hecho causante (en general, la de la declaración del estado de alarma y suspensión de actividades).

Si es ERTE “ordinario”, la fecha de efectos de la situación de desempleo será coincidente o posterior a la fecha en la que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

La causa y fecha de efectos debe contar en el preceptivo certificado de empresa.

**8. Otras medidas transitorias:**

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y desempleo del RD-I 8/2020 se aplican a todos los ERTE iniciados, comunicados o autorizados con anterioridad al 17 de marzo, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Este RD-I 9/2020 entra en vigor el 28 de marzo y lo estará mientras se mantenga el estado de alarma y sus posibles prórrogas. Por tanto, no tienen efectos retroactivos las medidas que impone.

\*\*\*

ZURBARÁN ABOGADOS  
28 de marzo de 2020