

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.

El notable estancamiento que está registrando nuestro mercado laboral, unido al importante volumen de ERTE presentados, ponen de relieve la necesidad de arbitrar nuevas medidas que contribuyan a paliar los efectos de esta crisis sanitaria sobre las personas trabajadoras de nuestro país.

Este real decreto-ley, prevé que, 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 se determinen, como servicios esenciales, no puedan tramitar ERTE.

En cuanto a la tramitación de los ERTE, 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, así como a integrar otra serie de medidas, en el ámbito laboral, destinadas a paliar los efectos de la crisis del COVID-19, sobre las personas trabajadoras.

El Gobierno reforzó los procedimientos de suspensión y reducción de jornada, 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 con 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.

Por otra parte, prevé mecanismos para paliar los efectos de esta crisis en la contratación temporal, determinando que la paralización derivada de la situación del estado de alarma, y que impide continuar, 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.

Por ello, se establece la interrupción del cómputo de la duración de los contratos que, ante dicha circunstancia, no pueden alcanzar el objeto para el que fueron suscritos. De esta forma, se consigue garantizar que los contratos temporales, puedan alcanzar su duración máxima efectiva, desplegando plenos efectos.

Asimismo, 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, no puede suponer una duración máxima diferente que la aplicable a las resoluciones expresas, que se circunscriben a la vigencia del estado de alarma.

Se prevé que las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones darán lugar a las sanciones correspondientes, siendo sancionable, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, con 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.

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se aplicarán 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 una modificación relativa 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.

I. Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores.:

Se entenderán como servicios esenciales, cualquiera que sea la titularidad, o el régimen de gestión, los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o con discapacidad. Estos establecimientos deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente reducir o suspender la misma en los términos en que lo permitan las autoridades competentes.

II. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

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.

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

El procedimiento de reconocimiento de la prestación 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 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y se incluirá en la comunicación regulada en el apartado siguiente.

Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, 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 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 aquellas para su presentación.*
- f. La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.*

La comunicación referida en el punto apartado anterior deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor a los que se refiere el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos regulados en su artículo 23.

En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.

IV. Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total o parcial.

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

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

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, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

VI. Limitación de la duración de los E.R.T.E.´s, basados en las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

La duración de los E.R.T.E.´s, autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria, su duración máxima será la del estado de alarma.

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

VII. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.:

Las solicitudes presentadas 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, con 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.

El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, 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.

VIII. Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.:

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.

Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a la causa prevista en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, 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, que se considerará documento válido para su acreditación.

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

En los supuestos en los que la entidad gestora aprecie 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.

X. Modificación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Se modifica el apartado segundo de la disposición transitoria primera, que queda redactado en los siguientes términos:

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 se aplicarán 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.

XI. Entrada en vigor y vigencia.

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.