

*El pasado 27 de marzo se aprobó el RD 9/2020, por el que se adoptan medidas complementarias a los RD 463/2020 y RD 8/2020 (previamente analizados por Font&Yildiz), en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, sobre todo debido al notable estancamiento que está registrando el mercado laboral, unido al importante volumen de ERTE presentados, desde la declaración del estado de alarma.*

A continuación, se resumen las medidas aprobadas por el Gobierno:

### **1. Medidas para agilizar la tramitación y abono de las prestaciones por desempleo en caso de suspensión de contrato o reducción de jornada.**

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por un ERTE se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa en representación de los trabajadores ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

La **comunicación** deberá remitirse por la empresa en un **plazo de 5 días** desde la solicitud del ERTE 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 el artículo 23 del mismo decreto, es decir, en caso de ERTE en base a causas ETOP provocadas por el COVID-19. Dicha comunicación se remitirá a través de los medios electrónicos y en la forma determinada por el SEPE.

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.

La **no transmisión de la comunicación en plazo** se considerará conducta constitutiva de **infracción grave** prevista en el artículo 22.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, cuya **penalización puede ir desde los 626 euros en su grado mínimo a los 6.250 euros, en su grado máximo.**

### **2. Limitación de la duración de los ERTes basados en causas de fuerza mayor (previstas en el art. 22 del RD 8/2020).**

La duración de los ERTes autorizados al amparo de las causas por fuerza mayor, no podrá extenderse más allá que la del estado de alarma y sus posibles prórrogas.



Esta limitación se aplicará tanto en expedientes con resolución expresa, como aquellos resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

### **3. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.**

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.

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 el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.

### **4. Fecha de efectos de las prestaciones por 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.

Por otro lado, cuando el ERTE se deba a alguna de las causas ETOP, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberá ser coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la Autoridad Laboral la decisión adoptada.

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

No se podrán extinguir los contratos laborales ni efectuar despidos en base a fuerza mayor o causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (causas ETOP), pero no se establece restricción alguna sobre despidos que vengan justificados por cualquier otra causa.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad por haber sido incluidos en ERTE, sea por fuerza mayor o por causas ETOP, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia, por un tiempo que equivale al periodo suspendido.



## **6. Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores.**

Durante la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas, 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, no podrán tramitar un ERTE.

(\*) La información contenida en este documento es solo para fines informativos y no debe interpretarse como asesoramiento legal, opinión legal o como ningún tipo de consejo sobre cualquier hecho o circunstancia específica. En este sentido, el presente no es vinculante y simplemente divulga una opinión, por lo tanto, recomendamos no actuar o en su caso, abstenerse de actuar en base a la información aquí contenida sin previo asesoramiento profesional. Así, FONT & YILDIZ no será responsable ni ofrece garantías de ningún tipo en relación con el uso que se haga de la información aquí incluida.

