

## **NOTA INFORMATIVA LABORAL V/2020**

### **NUEVAS MEDIDAS LABORALES APROBADAS POR REAL DECRETO LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO.**

**28 DE MARZO DE 2020**

## NOTA INFORMATIVA LABORAL V/2020

### NUEVAS MEDIDAS LABORALES APROBADAS POR REAL DECRETO LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO

Las medidas de carácter laboral aprobadas por el Gobierno de España por 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, inciden en las siguientes materias:

#### 1. EXTINCIÓN DE CONTRATOS POR FUERZA MAYOR Y CAUSAS OBJETIVAS.

No se podrá llevar a cabo la **extinción de contratos de trabajo ni despidos por razones de fuerza mayor y por las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción** señaladas en los art. 22 y 23 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, que están previstas para la suspensión de contrato y reducción de jornada por circunstancias del estado de alarma decretado por razón de la crisis sanitaria del coronavirus COVID-19.

Con ello, se está restringiendo a las empresas la posibilidad de llevar a cabo la extinción de contratos de trabajo al amparo del **art 51 ET (despidos colectivos)** y al amparo del **art. 52. c) (despidos individuales por causas objetivas)** que vengan fundamentados en razones generadas por el estado de alarma.

#### 2. MEDIDAS PARA LA TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO.

Se determina la obligatoriedad para las empresas de presentar la **solicitud colectiva de los trabajadores incluidos en el ERTE** de suspensión o reducción ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE).

La solicitud colectiva se formalizará en modelo oficial del SEPE y se presentará junto con la comunicación que contendrá los siguientes datos:

- a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, CIF, CCC (cuenta de cotización a la seguridad social).
- b) Nombre y apellidos, NIF, teléfono, dirección de correo electrónico del representante de la empresa.
- c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) Especificación de las medidas a adoptar y la fecha de efectos de la misma.

- e) Determinación del porcentaje de reducción de la jornada, computada sobre la base de diaria, semanal, mensual o anual.
- f) Declaración responsable de que se ha obtenido la autorización de las personas trabajadoras para la presentación de la solicitud de la prestación por desempleo.
- g) La información complementaria que en su caso se determine.

Esta comunicación deberá remitirse por la empresa, por medios electrónicos y en la forma que se determine por el SEPE, en el plazo **de 5 días a contar desde:**

- En caso de **ERTE por fuerza mayor**, desde la fecha de la solicitud del expediente.
- En caso de **ERTE por causa objetivas**, desde la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral su decisión de llevar a cabo la suspensión o reducción de jornada.
- **Expedientes presentado antes** de la entrada en vigor de este RDL, desde el 28 de marzo de 2020.

El incumplimiento de estas obligaciones empresariales será constitutivo de infracción grave en los términos previstos en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

### **3. INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.**

Se dispone en el art. 5 de este Real Decreto Ley 9/2020 que la suspensión de los contratos temporales (obra o servicios, eventual, formativos, relevo, interinidad) por causas de fuerza mayor o causas objetivas supondrá la interrupción del cómputo tanto de la duración de estos contratos como los períodos de referencia equivalentes al período de suspensión.

Se entiende por tanto que **los contratos de duración determinada o temporales de las personas trabajadoras incluidas en un ERTE por fuerza mayor o causa objetiva quedan suspendidos en cuanto a su duración**, de manera que si llegara la fecha de su vencimiento durante la vigencia del ERTE no se producirá la extinción de los mismos.

### **4. DURACIÓN O VIGENCIA DE LOS EFECTOS DE LOS ERTES.**

Mediante la Disposición Adicional Primera se determina que la duración de los efectos de los ERTES tramitados por fuerza mayor o causas objetivas al amparo de la situación de covid-19 no podrá extenderse más allá del período en que se mantenga la situación extraordinaria del covid-19.

De este modo se dispone que la duración máxima de las medidas adoptadas, suspensión o reducción de jornada, no pueda extenderse más allá del estado de alarma.

## **5. SANCIONES POR REINTEGRO DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO INDEBIDAS.**

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o **incorrecciones en los datos facilitados** darán lugar a las sanciones correspondientes de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Igualmente será sancionable la **conducta de la empresa consistente en solicitar medidas que no resultaran necesarias** o no tuvieran **conexión suficiente con las causas que las origina**, siempre que den lugar a percepción de prestaciones indebidas.

En caso que así fuera lugar, sin perjuicio de la **responsabilidad administrativa o penal**, **la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora**, deduciéndola de los salarios dejados de percibir.

28 de Marzo de 2020