

**SÍNTESIS DE URGENCIA DE LAS CUESTIONES LABORALES AFECTADAS  
POR EL R.D. LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO, PUBLICADO HOY DÍA 28 DE  
MARZO DE 2020**

---

**I.- CENTROS SANITARIOS Y DE ATENCIÓN PERSONAS MAYORES**

- **SON SERVICIOS ESENCIALES** cualquiera que sea su titularidad
- Deberán **mantener su actividad**, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes. **ERTES solo cuando se permitan**

El incumplimiento **SERÁ SANCIONADO** (artículo 10 Le Orgánica 4/81, de 1 de junio).

**II.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO**

**La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, no se podrán entender** como justificativas de la **extinción** del contrato de trabajo, **ni del despido**.

Ello significa que no puede ser utilizado el despido objetivo (ex artículo 52.c del ET), invocando estas causas.

### **III.- MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROTECCIÓN DEL DESEMPLEO**

- **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 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 aquéllas.
  - **PLAZO:** 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo 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 ETOP.
    - En el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad al 28 de marzo, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha
  - **REMISIÓN:** Medios electrónicos y en la forma que se determine por el SEPE
- Esta solicitud se cumplimentará en el **modelo proporcionado por la entidad gestora** de las prestaciones por desempleo y, además la siguiente **información**, individualizada por centro de trabajo afectado:
  - 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.
  - Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
  - Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
  - 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
  - En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del **porcentaje de disminución temporal**, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
  - 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.
  - 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 no transmisión** de la comunicación se considerará conducta constitutiva de la **infracción grave** prevista en el artículo **22.13 TRLISOS**.
  
  - Lo establecido anteriormente se entenderá sin perjuicio de la remisión por parte de la autoridad laboral a la entidad gestora de las prestaciones de sus resoluciones y de las comunicaciones finales de las empresas en relación, respectivamente, a los expedientes tramitados conforme a la

causa prevista 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 y en el caso de **ETOP**, 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.

#### **IV.- MEDIDA EXTRAORDINARIA APLICABLE A COOPERATIVAS**

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.- CONTRATOS TEMPORALES**

La **suspensión de los contratos temporales**, (obra, eventual, interinidad, formativo, relevo) 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 éstas.

## VI.- LÍMITE ERTES POR FUERZA MAYOR

La duración de estos ERTES, **no podrá extenderse** más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19

Por tanto, **su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y sus prórrogas.**

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.- Sanciones a empresas

- **Presentar solicitudes que contengan falsedades o incorrecciones** en los datos facilitados
- **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 estos casos, 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** y ello hasta la prescripción de las infracciones que resulten de aplicación

**La Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, **incluirá**, entre sus planes de actuación, la **comprobación de la existencia de las causas alegadas** en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo basados en fuerza mayor y ETOP.