

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN MATERIA LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19

El Boletín Oficial del Estado del sábado 28 de marzo, publicó el Real Decreto-Ley 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 mencionado Real Decreto-ley, dispone lo siguiente:

Artículo 2. 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.

Artículo 3.- Sobre el procedimiento para el reconocimiento de la prestación por desempleo,

establece que:

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 a continuación, si bien 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.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN MATERIA LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19

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.

g) 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.

La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.

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 regulada en los apartados anteriores se considerará conducta constitutiva de la **infracción grave**

Artículo 5.- Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo de interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **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.

Disposición adicional primera. **Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.**

La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria** derivada del COVID-19 de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la misma norma, entendiéndose, por tanto, **que su duración máxima será la del estado de alarma** decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN MATERIA LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19

el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus posibles prórrogas resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

Disposición adicional segunda. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

1. En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, **las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes.** Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, 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.

2. **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.**

3.- La obligación de devolver las prestaciones prevista en el apartado anterior, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el Texto Refundido de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley.

Disposición adicional tercera. **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, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

1. 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.

2. 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, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, 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.**

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN MATERIA LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19

3. 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.

Disposición adicional cuarta. **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 apreciase 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.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la Agencia Estatal de la 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 las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

«Disposición transitoria primera. Limitación a la aplicación a los expedientes de regulación de empleo

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo previstas en los artículos 24 y 25 serán de aplicación 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.»

Disposición final tercera. 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.