GUÍA RESUMEN
NUEVO REAL DECRETO DE MEDIDAS COMPLEMENTARIAS POR EL COVID-19

SÁBADO, 28 DE MARZO 2020

INTRODUCCIÓN

El Consejo de Ministros acordó declarar el Estado de Alarma, en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, con motivo de la crisis sanitaria originada por la pandemia del COVID-19. Posteriormente aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social, con el fin de articular un conjunto de medidas que permitan hacer frente a la crisis sanitaria, económica y social generada por la pandemia internacional.

El BOE publica este sábado **28 de Marzo de 2020 el Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo**, que regula medidas en el ámbito laboral para complementar las decretadas con anterioridad, desarrollando y aclarando el Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo.

A continuación resumimos las principales medidas :

01. Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores

Los centros, servicios y establecimientos sanitarios, los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, se consideran servicios esenciales, y por ello deben mantener su actividad.

02. 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.

03. Medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 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, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo

Para las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada amparados en las causas recogidas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto Ley 9/2020, se facilita la obtención de la prestación por desempleo, que ahora gestiona la empresa en su nombre. Así, en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo, la empresa debe presentar ante el Servicio de Empleo Público Estatal colectiva una solicitud colectiva en el modelo normalizado, actuando en representación de los trabajadores.

04. Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

Cuando las cooperativas no puedan acudir a medios telemáticos para su convocatoria, será el Consejo Rector el que tendrá la potestad de aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

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

La suspensión de los contratos temporales, incluidos formativos, relevo e interinidad, no computa el plazo de vigencia mientras perdure el estado de alarma.

06 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

El plazo de suspension de los contratos de trabajo, o de reducciones de jornada, no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, entendiéndose que su duración máxima será la del estado de alarma.

07. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas

Se prevé la posibilidad de sancionar las conductas de las empresas 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, contemplando incluso el reintegro de dichas reintegro de prestaciones indebidas.

Para ello se establece el deber de colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, debiendo notificar, a tal efecto a esta última, los supuestos en los que apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo.