

Estimado/a amigo/a:

La Jefatura del Estado, a través del Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, ha adoptado medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19 (BOE núm. 86; 28 de marzo de 2020)

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/28/pdfs/BOE-A-2020-4152.pdf>

MANTENIMIENTO DE ACTIVIDAD DE CENTROS SANITARIOS Y CENTROS DE ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES.

Durante la vigencia del estado de alarma acordado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por 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, se entenderán como servicios esenciales para la consecución de los fines descritos en el mismo, cualquiera que sea la titularidad, **pública o privada** o el régimen de gestión, **los centros, servicios y establecimientos sanitarios, que determine el Ministerio de Sanidad, así como los centros sociales de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad**, en los términos especificados por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Estos establecimientos 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.

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.**

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA AGILIZAR LA TRAMITACIÓN Y ABONO DE PRESTACIONES POR 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 aquellas.**

Además de **la solicitud colectiva**, la comunicación referida anteriormente **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.
- 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 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 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.

MEDIDA EXTRAORDINARIA APLICABLE A LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARA LA ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN TOTAL Y/O PARCIAL.

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.

INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES.

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e 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.

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.

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.

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, 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.

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.

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.

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.

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.

CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Todos los contratos que hayan de celebrarse por las entidades del sector público para atender las necesidades **derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros** para hacer frente al **COVID-19**, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia. En estos casos, si fuera necesario realizar abonos a cuenta por actuaciones preparatorias a realizar por el contratista, **no será de aplicación lo dispuesto respecto a las garantías en la mencionada Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público**, siendo el órgano de contratación quien determinará tal circunstancia en función de la naturaleza de la prestación a contratar y la posibilidad de satisfacer la necesidad por otras vías de Contratos del Sector Público.

Esperando que dicha información resulte de su interés, reciba un cordial saludo,