



RESUMEN 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. Entrada en vigor: Sábado 28 de marzo de 2020, manteniendo su vigencia durante el estado de alarma decretado por el real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
Artículo 1. Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores.	<ol style="list-style-type: none">1. Durante la vigencia del estado de alarma acordado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas, se entenderán como servicios esenciales, 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...2. Los establecimientos del apartado anterior 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.3. El incumplimiento o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes será sancionado con arreglo a las leyes...
Artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.	<p>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, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.</p>

MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
<p>Artículo 3. Medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020 para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.</p>	<p>1. 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 por las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, 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 en el apartado siguiente.</p> <p>2. Además de la solicitud colectiva, la comunicación referida en el apartado anterior incluirá la siguiente información, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 y la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras afectada por las mismas. e) En 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 SEPE. La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso la finalización de la aplicación de la medida. <p>3. La comunicación del 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 (del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020), o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión (siguiendo el artículo 23 del Real Decreto Ley 8/20209). La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el SEPE. 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.</p> <p>4. La no transmisión de la comunicación regulada en los apartados anteriores se considerará infracción grave del artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, -TRLISOS-(Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto). ...</p>



MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
<p>Artículo 4. Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, en los términos de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.</p>	<p>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, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.</p>
<p>Artículo 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.</p>	<p>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 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.</p>
<p>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.</p>	<p>La duración de los expedientes de regulación de empleo por las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 (fuerza mayor) no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19 según el artículo 28 de la misma norma, y su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles prórrogas.</p> <p>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.</p>



MEDIDA	CARACTERÍSTICAS
<p>Disposición adicional segunda. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ...Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. Será sancionable igualmente la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas en el empleo no necesarias o que no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas. 2. En el supuesto de reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, por alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, 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 TRLISOS.
<p>Disposición adicional tercera. Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los procedimientos basados en las causas referidas en los artículos 22 (fuerza mayor) y 23 (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) del Real Decreto-ley 8/2020.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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 - causas económicas, técnicas, organizativas y de producción-, 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. 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.
<p>Disposición adicional cuarta. Colaboración de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y la ITSS</p>	<p>Cuando 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 (ITSS) a los efectos oportunos.</p> <p>La ITSS, 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 las causas de los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020.</p>