



CAZORLA
abogados

MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DEL COVID-19 APROBADAS POR EL CONSEJO DE MINISTROS DE 27 DE MARZO DE 2020 Y CONTENIDAS EN EL 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.

Marzo 2020

El Consejo de Ministros celebrado en el día de ayer, 27 de marzo de 2020, ha aprobado el 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. Se trata de una norma de carácter complementario, que complementa, desarrolla y persigue aclarar algunos efectos y consecuencias del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo

Así las cosas, entre sus novedades más destacadas pueden subrayarse sucintamente las siguientes:

- **Se impone el mantenimiento de la actividad de los centros sanitarios y de cuidado de mayores y dependientes;** se establece que son servicios esenciales, que deben mantener su actividad durante la situación de crisis sanitaria, tanto si son públicos como si son privados, los centros sanitarios y de atención de mayores y dependientes.
- **Se contemplan medidas extraordinarias para la protección del empleo. En concreto, se establece que no estará justificado el despido que se realice por causas relacionadas con el Covid-19. De este modo, 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.**
- **Se agiliza el acceso a la prestación por desempleo y se establece su alcance. El el Real Decreto-ley concreta el mecanismo para que la prestación por desempleo se solicite directamente por parte del empresario que ha tramitado el ERTE.** Se especifica cual debe ser la documentación y como debe ser la comunicación por parte del empresario al servicio público de empleo estatal para que la prestación pueda ser reconocida lo antes posible. Asimismo, se establece que la fecha de inicio de la prestación de desempleo será la del momento en que se haya producido la suspensión



CAZORLA

abogados

por fuerza mayor o la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad, con lo que se garantiza la percepción desde el momento en que se produce la falta de actividad.

- **Se establece que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá entre sus planes de actuación la comprobación de las causas alegadas para los ERTE.** Asimismo se establece que en caso de solicitudes con falsedades e incorrecciones, incluyendo la falta de causa o la falta de necesidad del ERTE, el empresario podrá ser sancionado y deberá devolver a la entidad gestora las cuantías percibidas en concepto de desempleo por los trabajadores.
- **Medidas relacionadas con las sociedades cooperativas.** Cuando 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 y/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, 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.
- A mayor abundamiento, **se especifica que 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 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.**

Cazorla Abogados SLP©

La presente Nota Informativa no supone un análisis detallado ni exhaustivo del conjunto de disposiciones de la norma analizada sino que pretende únicamente proporcionar un resumen de las principales cuestiones que afectan al área de derecho del trabajo. Por lo tanto, el contenido de esta Nota Informativa no puede ser considerado en ningún caso como un asesoramiento legal ni una recomendación de actuación y Cazorla Abogados SLP no acepta ninguna responsabilidad derivada del uso que se haga de la presente Nota Informativa