
DE :	SECRETARIO GENERAL	ARCHIVO:	Príncipe de Vergara, 74 28006 - MADRID
A:	ORGANIZACIONES MIEMBRO	N/REF:	Paula N. Telf.: 91.562.55.90 Fax: 91.562.57.58 Web: www.confemetal.es E-mail: confemetal@confemetal.es
FECHA:	30 de marzo de 2020	S/REF:	

◆ **ASUNTO:** RD 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. ◆

CONFEDERACION ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL METAL

Mi querido/a amigo/a,

Con fecha 28 de marzo de 2020, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado 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”. Las principales cuestiones que introduce el citado texto normativo, y que consideramos de su especial interés, son las siguientes:

1. Medidas extraordinarias para la protección del empleo.

No se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido, la fuerza mayor ni las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornadas relacionadas con el COVID-19. **Se suprime, por tanto, la extinción del contrato por causas objetivas,** regulado en el artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, **cuando las mismas estén relacionadas con la situación derivada del COVID-19.** En consecuencia, las únicas modalidades de despido que se mantienen son el despido disciplinario y el improcedente. Cabe recordar a este respecto que mientras del despido objetivo deriva una indemnización de 20 días por año de trabajo, al trabajador cuyo despido sea calificado como improcedente le corresponderá una indemnización de 33 días por año de trabajo. Esta medida se traduce, por tanto, en un “encarecimiento” del despido para el empleador.

2. Medidas extraordinarias para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, se iniciará **mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo,** actuando en representación de las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basadas en las causas relacionadas con el COVID-19. La comunicación referida deberá remitirse por la empresa en el **plazo de cinco días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo.** La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal.

En aquellos supuestos en que la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto ley, el plazo de cinco días empezará a computarse desde esta fecha (28 de marzo de 2020).

La **no transmisión de esta comunicación se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

3. Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas para la adopción de acuerdos de suspensión total y/o parcial.

El Consejo rector de la sociedad asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socios, en aquellos casos en que, 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. Será, igualmente, el Consejo Rector quien emita la correspondiente certificación para la tramitación de dicha suspensión.

4. 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 causas relacionadas con el COVID-19, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales.

5. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

De acuerdo con lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, 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 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 los incumplimientos mencionados previamente, generará para la empresa la obligación, además de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, de 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.

Esperando que esta información resulte de tu interés, recibe un cordial saludo.



Andrés Sánchez de Apellániz

