

## CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE EL REAL DECRETO 476/2020 Y REAL DECRETO LEY 9/2020

Les informamos que con fecha de 28 de marzo de 2020 se ha publicado (y ha entrado en vigor) en el Boletín Oficial del Estado, el **Real Decreto 476/2020**, por el que se prorroga el estado de alarma declarado 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, así como **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.

A este respecto, a continuación les ponemos de manifiesto de forma muy breve las medidas aprobadas por ambas normas.

### **1 Medidas adoptadas por el RD 476/2020. Prórroga del Eº Alarma.**

Les informamos que el Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo dispone la prórroga del estado de alarma establecido mediante RD 463/2020.

La nueva vigencia del referido estado de alarma se mantendrá **hasta las 00.00 horas del día 12 de abril de 2020.**

A este respecto, y si bien se indica textualmente que la prórroga “se someterá a las mismas condiciones establecidas en el RD 463/2020”, hemos tenido noticias a través de los medios de comunicación de que las medidas restrictivas inicialmente establecidas para el estado de alarma se verán ampliadas y endurecidas desde el día 30 de marzo hasta el día 9 de abril de 2020, **si bien estamos pendientes de que se publique la correspondiente regulación al respecto**, a fin de informar cumplidamente mediante la correspondiente circular.

### **2 Medidas adoptadas por el RDL 9/2020. Medidas laborales.**

Mediante el citado Real Decreto Ley 9/2020, de 27 de marzo se disponen las siguientes medidas de ámbito laboral, que en su mayoría permanecerán en vigor desde el día **28 de marzo de 2020 hasta el día en que finalice el estado de alarma** (y sus prórrogas):

#### **2.1.- Restricción del despido por causas objetivas**

Se establece una restricción relativa al despido por causas objetivas, pues se dispone que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en que se amparan las medidas de suspensión laboral y reducción de jornada de los artículos 22 y 23 del RDLMURG, no podrán justificar la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Con ello, cualquier despido que la empresa quisiera o necesitara articular por esta vía se encarecerá, debiendo canalizarse por la vía del despido disciplinario que, en caso de improcedencia, lleva aparejada una indemnización de 33 días por año trabajado con límite de 24 mensualidades.

## **2.2.- Procedimiento de reconocimiento de prestación en casos del art. 22 y 23 RDLMURG.**

El artículo 3 del RDL 9/2020 regula y detalla el procedimiento para que se reconozca la prestación contributiva por desempleo a que tienen derecho todos los trabajadores afectados por los ERTE que se regulan en los artículos 22 y 23 del RDLMURG, el cual consiste en lo siguiente:

- El procedimiento se tramitará por la empresa, en representación de los trabajadores afectados, mediante una solicitud colectiva a presentar ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.
- Se acompañará una comunicación que incluirá la siguiente información por cada uno de los centros de trabajo afectados:
  - o Datos identificativos de la empresa, incluyendo el código cuenta de cotización a la SS al que figuren adscritos los trabajadores afectados por el ERTE.
  - o Datos identificativos del representante legal de la empresa.
  - o Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
  - o Especificación de las medias a adoptar así como la fecha de inicio por cada trabajador.
  - o En el supuesto de reducción de jornada, determinación del porcentaje de disminución, sobre base diaria, semanal, mensual o anual.
  - o Declaración responsable de que se está autorizado por los empleados para esta gestión.

La comunicación/solicitud deberá de presentarse en el plazo de 5 días (se entiende que son hábiles) a contar desde:

- La solicitud del ERTE, en caso de ser uno de los previstos en el art. 22 RDLMURG (fuerza mayor).
- La notificación de la decisión de la empresa a la autoridad laboral, en caso de ser uno de los ERTE previstos en el art. 23 RDLMURG (causas económicas, técnicas, organizativas y de producción).
- En caso de solicitud presentada antes del día 28 de marzo de 2020, el plazo de 5 días hábiles empieza a contar el día 30/03 inclusive (pues el 28 y 29 son inhábiles).

El incumplimiento de la obligación de transmitir dicha comunicación constituirá infracción grave, sancionable con multas que oscilan entre 626 euros y 6.250 euros.

## **2.3.- Interrupción del cómputo de duración máxima de contratos temporales.**

La suspensión de los contratos temporales por las causas previstas en los art. 22 y 23 del RDLMURG supondrá la interrupción del cómputo de la duración de estos contratos y de los períodos de referencia equivalentes al período suspendido.

#### **2.4.- Limitación de la duración de los ERTE del art. 22 RDLMURG.**

Mediante la Disposición Adicional Primera del RDL 9/2020 se establece que la duración de los ERTE por fuerza mayor previstos en el art. 22 RDLMURG se extenderá como máximo hasta que finalice la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas.

Con ello, y de mantenerse la regulación actual, la duración de estos ERTE comprendería desde el inicio de la situación de fuerza mayor (generalmente el inicio del estado de alarma, el día 14 de marzo de 2020) hasta las 00.00 horas del 12 de abril de 2020.

#### **2.5.- Régimen sancionador y reintegro de prestaciones.**

Mediante la Disposición Adicional Segunda, se hace hincapié en el hecho de que las solicitudes de medidas laborales presentadas por empresas las cuales contengan falsedades o incorrecciones de datos darán lugar a sanción, conforme al RDL 5/2000 de 4 de agosto.

Se precisa además, que será sancionable la solicitud de medidas que no sean necesarias o no tengan conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la percepción de prestaciones indebidas.

El reconocimiento indebido de prestaciones a los trabajadores por causa no imputable a éstas dará lugar a que la empresa deberá de ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndola de los salarios dejados de percibir.

#### **2.6.- Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo derivadas de los art. 22 y 23 RDLMURG.**

Se precisa mediante la Disposición Adicional Tercera que la fecha de efectos de la situación legal de desempleo en cada caso es la siguiente:

- En el supuesto de ERTE por fuerza mayor del art. 22 RDLMURG desde el hecho causante de la misma (generalmente, desde el día 14 de marzo de 2020).
- En el supuesto de ERTE por las causas indicadas en el art. 23 RDLMURG, desde la misma fecha (o posterior) en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.

#### **2.7.- Determinadas modificaciones relativas a la contratación por el sector público.**

Mediante la Disposición Final Segunda se adoptan determinadas medidas relativas a la contratación por parte del sector público tales como la ampliación de la tramitación “de emergencia” para contratación de los bienes y servicios que precise la Administración General del Estado en relación al crisis sanitaria, o facilitar las compras a proveedores extranjeros, a los que no se les exigirá factura electrónica.

-----