

GUÍA-RESUMEN DEL 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.

El 28 de marzo de 2020 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado el RD 9/2020 que viene a complementar y desarrollar las medidas establecidas en el RD 8/2020.

A su vez, se ha publicado la prórroga del estado de alarma declarado por el RD 4623/2020 de 14 de marzo hasta el 12 de abril de 2020 hasta las 0:00 horas.

Las medidas que se han estipulado en el RD publicado en el día de hoy comprenden:

- 1- **La prohibición de tramitar ERTes en los centros, servicios y establecimientos sanitarios.**

- 2- **Prohibición de despidos por causas de FUERZA MAYOR, o por causas ECONÓMICAS, TÉCNICAS, PRODUCTIVAS Y/O ORGANIZATIVAS DERIVADAS DEL COVID** no se podrán **DESPEDIR NI FINALIZAR** los contratos a los trabajadores dado que se entenderá que son causas no justificativas. A título de ejemplo traemos las siguientes:
 - Las debidas a situaciones urgentes y extraordinarias provocadas por el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo que queden debidamente acreditadas.
 - Suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general de la movilidad de las personas y/o mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo de la actividad consecuencia directa del Covid-19.
 - Decisiones vinculadas con el Covid-19 adoptadas por las autoridades competentes de las Administraciones Públicas.
 - Causas económicas- situación económica negativa en sentido amplio- o por causas productivas, derivadas de las necesidades de ajuste de plantilla por un descenso de la carga de trabajo y derivadas de manera directa en el Covid-19.

3- **AGILIZACIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y ABONO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO.**

La solicitud se hará por la empresa de forma colectiva ante la entidad gestora, en el **PLAZO DE 5 DÍAS**.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

Esta comunicación debe contener, de forma individualizada por cada uno de los centros de trabajo afectados los siguientes datos:

- 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.
- Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
- Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- 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.
- En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- **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.**
- La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

IMPORTANTE: PLAZO 5 días:

- ERTE por FUERZA MAYOR. - 5 días Desde la **SOLICITUD del ERTE**.
- ERTE por causas ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y/O PRODUCTIVAS. - 5 días desde la fecha en que la empresa **COMUNIQUE SU DECISIÓN** a la AL.

- ERTES que ya se hubiesen tramitado el plazo de 5 días desde el 28 de marzo del 2020 (entrada en vigor del RD 9/2020)

El INCUMPLIMIENTO en la tramitación del desempleo por parte de la empresa puede ser constitutivo de una infracción grave del art. 22.13 LISOS¹, que puede llevar acarreadas sanciones de hasta 6.250 €.

4.- FECHA DE EFECTOS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- ERTE de fuerza mayor será la FECHA DEL HECHO CAUSANTE de la misma
- ERTE por causas ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y/O PRODUCTIVAS. - La que determine la empresa que como mínimo ha de ser la FECHA DE LA COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN adoptada.

La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa.

5.- SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES. NO SE PODRÁ FINALIZAR LOS MISMOS, AUNQUE LLEGASEN A TÉRMINO.

Los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad suspendidos por alguna de las causas de los arts. 22 y 23 RD 8/2020, estará interrumpido el computo de la duración del mismo y periodos de referencia.

¹ El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo o de suspensión o reducción de jornada, en la forma y con el contenido establecido reglamentariamente, así como la no comunicación, con antelación a que se produzcan, de las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto, en relación con la concreción e individualización por trabajador de los días de suspensión o reducción de jornada, así como en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción

6.-LIMITACIÓN TEMPORAL DE LOS EFECTOS DE LOS ERTES por fuerza mayor.

Lo efectos del ERTE no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la extraordinaria situación del estado de alarma, siendo independiente de si recaer o no resolución expresa de la AL.

7.-REVISIÓN DE LAS CAUSAS Y EFECTOS DE LOS ERTES. SANCIONES

Se prevé que las solicitudes que:

- contengan falsedades o incorrecciones en los datos facilitados,
- o soliciten medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias,
- o que no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina,

Darán lugar a las **SANCIONES** correspondientes.

Pudiendo derivarse en responsabilidad:

- penal
- administrativa de la empresa,
- **así como el reintegro por parte de la empresa a la entidad gestora de 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. Esto último será exigible hasta la prescripción de las infracciones específicas.

Si el **SEPE** apreciase indicios de **FRAUDE** para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la ITSS a los efectos oportunos, la cual estará habilitada para la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de los ERTES.

En A Coruña a 28 de marzo de 2020