



RESUMEN REAL DECRETO LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO, MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19.

A continuación les indicamos los aspectos de mayor impacto para las empresas en el ámbito laboral:

1.- Medidas extraordinarias para la protección del empleo - “PROHIBICIÓN DE DESPIDO COVID-19”.

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (en adelante E.T.O.P.) 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, es decir las de los ERTEs por Coronavirus, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

2.- Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.

Si el ERTE Covid-19 (ya sea fuerza mayor, ya sea causas E.T.O.P.) afecta a contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo y de interinidad) la inclusión en el ERTE supone la interrupción tanto la duración del contrato como los periodos de referencia respecto de los trabajadores afectados con contratos temporales.

3.- Limitación de la duración de los ERTEs por fuerza mayor Covid-19.

Solo podrán estar vigentes mientras esté vigente el estado de alarma (incluidas sus prorrogas), tanto si la resolución ha sido expresa como si ha sido tácita por silencio administrativo positivo (los ERTE por fuerza mayor no resueltos en plazo se entienden resueltos favorablemente).

4.- Tramitación “de urgencia” de la prestación del desempleo para trabajadores afectados por ERTEs de fuerza mayor o por causas E.T.O.P. derivados del Covid-19.

Se inicia mediante solicitud colectiva presentada por la empresa en nombre de los trabajadores.

Plazo para presentar solicitud 5 días a contar desde:

- la presentación de la autorización del ERTE por fuerza mayor o de la comunicación a la autoridad laboral de la decisión fruto de un ERTE por causas E.T.O.P. para expedientes presentados a partir del presente RD-ley .
- la entrada en vigor del presente RD-ley en caso de ERTES presentados/negociados con anterioridad al mismo.

El SEPE/Servicios regionales de empleo facilitarán el modelo, la normativa indica que tipo de información mínima se tendrá que consignar por parte de las empresas para cada uno de los centros afectados (datos empresa, datos trabajadores afectados, núm. expdte. ERTE, relación trabajadores afectados y fecha afectación, % reducción jornada, **documento de “declaración responsable” y autorización del trabajador para el trámite de la prestación de desempleo**).

La no comunicación en tiempo y forma se considerará una infracción grave tipificada en el art. 22.13 de la LISOS.

La fecha de efectos de la situación de desempleo en el caso de ERTE de fuerza mayor es la del hecho causante y en el de causas E.T.O.P. la fecha en que la empresa comunica a la autoridad laboral las medidas adoptadas. La causa y la fecha deben figurar en el certificado de empresa.

5.- Lucha contra el fraude.

La consignación por parte de la empresa de datos inciertos en sus expedientes/comunicaciones, supondrá la comisión de la correspondiente infracción administrativa (infracción muy grave artículo 23 de la LISOS) e incluso podría llegar a generar responsabilidad penal.

La empresa deberá reintegrar a la entidad gestor las prestaciones que se hayan devengado indebidamente como consecuencia de su actuación, deduciéndola de los salarios dejados de percibir que se hubieran devengado para el trabajador con el límite de la suma de tales salarios.

La duración del resumido RD-Ley 9/2020 entrará en vigor desde hoy hasta tanto dure el estado de alarma (incluidas sus eventuales prórrogas).

Sin duda nos encontramos de nuevo ante una situación con efectos empresariales y laborales sin antecedentes en nuestro país, por lo que estamos a su disposición para resolver las dudas, que la aplicación de estas medidas y la que se esperan próximamente en el ámbito laboral, le puedan surgir. Puede contactar con nosotros en los canales habilitados, y citados en comunicados anteriores.

Muchas gracias por su confianza.

Dirección