

## CRISIS CORONAVIRUS (COVID-19). PRINCIPALES MEDIDAS REAL DECRETO LEY 9/2020

### MEDIDAS LABORALES COMPLEMENTARIAS - DE APLICACIÓN EN TERRITORIO NACIONAL



El pasado sábado 28 de marzo de 2020 se ha publicado [Real Decreto Ley 9/2020](#) en el Boletín Oficial del Estado, siendo las principales medidas adoptadas, en materia laboral, las siguientes:

- 1** **NO SE CONSIDERARÁ JUSTIFICADO EL DESPIDO POR CAUSAS RELACIONADAS CON EL COVID-19.**  
No se podrán entender como justificativas de aquellas extinciones del contrato de trabajo ni de despidos que se produzcan a partir del 18/03/2020, 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, de los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020 COVIC-19 (**Consecuencia:** Despido improcedente con indemnización de 33 días de salario por año trabajado, en lugar de 20 días de salario de indemnización por año trabajado).
- 2** La **SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES, INCLUIDOS LOS FORMATIVOS, DE RELEVO E INTERINIDAD**, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas económicas, técnicas, organizativas y de producción establecidas en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020 COVIC-19, **SUPONDRÁ LA INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE SU DURACIÓN.**
- 3** Se aclara que el límite temporal de las **RESOLUCIONES TÁCITAS RECAÍDAS EN LOS ERTE por fuerza mayor –silencio positivo–**, **no puede suponer una duración máxima distinta a la que es aplicable a las resoluciones expresas**, por tanto, en ambos casos y con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta, su **DURACIÓN MÁXIMA SERÁ LA DEL ESTADO DE ALARMA Y POSIBLES PRÓRROGAS.**
- 4** Se establece el **PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN Y ABONO DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO** como consecuencia de ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivados del COVID-19 de forma que:
  - Se iniciará mediante **solicitud colectiva presentada por la empresa.**
  - Se incluirá una **comunicación que recogerá de forma individualizada por cada uno de los centro de trabajo afectados, la siguiente información:**
    1. Datos de la empresa (Razón social, CIF, Código cuenta cotización,...)
    2. Datos del representante legal (Nombre y apellidos, NIF, teléfono, correo electrónico,...)
    3. Nº expediente asignado por la autoridad laboral.
    4. Especificación de medidas adoptar, así como fecha de inicio en cada una de las personas trabajadoras afectadas por las mismas.
    5. En el supuesto de reducción de jornada, porcentaje de reducción.
    6. A efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, declaración responsable en la que conste que ha obtenido representación de las mismas.
  - La empresa deberá remitir esta comunicación en el **PLAZO de 5 días desde la solicitud del ERTE.** Si la solicitud de ERTE se hubiera presentado antes del 28 de marzo de 2020, el plazo de 5 días empezará a computarse a partir del 28 de marzo de 2020.
  - **La no transmisión de la comunicación se considerará infracción grave** (art. 22.13 Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social)
  - La **empresa deberá comunicar las variaciones que se produzcan** en los datos comunicados inicialmente. Mediante Resolución de la Dirección General del Servicio de Público de Empleo Estatal (SEPE) se podrá exigir a la empresa aportación de documentación complementaria.

**5 FECHA DE EFECTOS DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO:**

- En los supuestos de fuerza mayor, la fecha del hecho causante de la misma.
- En los supuestos de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, la misma fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada, o fecha posterior.

Tanto la causa como la fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el **certificado de empresa**, que se considerará documento válido para su acreditación

**6 SE ESTABLECE UN RÉGIMEN SANCIONADOR PARA CONDUCTAS FRAUDULENTAS Y LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRAR LAS PRESTACIONES RECONOCIDAS INDEBIDAMENTE.**

Serán sancionadas:

- Las **solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados.**
- La **conducta de la empresa consistente en solicitar medidas en relación con el 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.**

**IMPORTANTE**

Si como consecuencia de alguno de los **incumplimientos anteriores** se reconocieran indebidamente prestaciones a las personas trabajadoras, se procederá a su revisión de oficio, estando **obligada la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal correspondiente, a 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.**

**7 SE INCORPORA A LOS PLANES DE INSPECCIÓN** de los órganos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con la AEAT y con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado **“LA COMPROBACIÓN DE LA EXISTENCIA DE LAS CAUSAS ALEGADAS EN LAS SOLICITUDES Y COMUNICACIONES DE ERTES CON MOTIVO DEL COVIC-19”.**

Un cordial saludo



**Manuel Jódar Asesores SLP**

*Lorca, 30 de marzo de 2020*