

## **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. (BOE 28-03-3030)**

En el BOE, se publica un Real Decreto- Ley, en el que se contienen importantes reformas en materia laboral

Así el artículo 2 establece que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, no son justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

Además de esta medida, el Real Decreto Ley regula aspectos del ERTE, concretamente en lo que afecta a la tramitación de la prestación de desempleo. A continuación indicamos los aspectos más destacados.

**La empresa para solicitar la prestación de desempleo para los trabajadores, debe cubrir el modelo facilitado al efecto (documento de Excel que se adjunta). Debiendo contener la siguiente información:**

1. 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.
2. Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.
3. Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
4. Especificación de las medidas a adoptar, fecha de inicio de las medidas aplicables a cada persona.
5. En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
6. Declaración responsable en la que conste que se ha obtenido la autorización de los trabajadores para su presentación. En este caso el Real Decreto no lo dice, pero dado que el EXCEL incluye esa declaración se entiende que no hay que incluir un documento adicional en este sentido.
7. La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

**La empresa debe remitir la comunicación en el plazo de 5 días** desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor o desde que se notifica a la autoridad laboral que se va a aplicar por causas económicas, técnica, organizativa o de producción. Si la solicitud de ERTE fuese anterior a este Real Decreto Ley, la empresa debe remitir la comunicación en 5 días.

La comunicación se remitirá a través de medios electrónicos.

La NO transmisión de la comunicación se considerará **INFRACCIÓN GRAVE** prevista en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Artículo 4. **Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas** para la adopción de acuerdos en los procedimientos de suspensión total y/o parcial, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

A falta de medios, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación.

**Artículo 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.** Suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido

**Disposición adicional primera.** Los ERTE autorizados por fuerza mayor, finalizarán una vez se decrete el fin del estado de alarma, tanto si hubo resolución expresa como si fueron resueltos por silencio administrativo

**Disposición adicional segunda.** Las solicitudes que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a sanción. También sancionarán a la empresa que solicite medidas, que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar al cobro de prestaciones.

**Disposición adicional tercera. Fecha de efectos de las prestaciones por desempleo.** Respecto a los supuestos de fuerza mayor, los efectos se iniciarán a efectos de situación legal de desempleo el **14 de marzo**.

Si es **por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, la fecha de inicio será coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunicó a la autoridad laboral 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, que se considerará documento válido para su acreditación

Este real decreto-ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».