



COMENTARIOS AL 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.

1. Medidas extraordinarias para la protección del desempleo.

El artículo 2 del Real Decreto-Ley determina que la fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que tengan causa directa en la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 no es causa de despido.

2. Tramitación y abono de la prestación por desempleo de los trabajadores afectados por ERTEs, y fecha de efectos de la prestación

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todos los trabajadores incluidos en ERTEs-FM y ETOP se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa ante el SEPE.

Esto significa que es la empresa, no los trabajadores, quien se encargará de tramitar la solicitud de la prestación para todos los afectados.

Esta solicitud se cumplimentará en el modelo proporcionado por el SEPE y deberá contener la siguiente información:

a) 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.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.

d) 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.

e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

f) 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.

g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.



La empresa deberá remitir la comunicación, por medios electrónicos y en la forma que establezca el SEPE, en el **plazo de 5 días** desde la solicitud del ERTES-FM (art. 22 RDL 8/2020), o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTE-s ETOP (art. 23 RDL).

La empresa deberá comunicar las **variaciones** que se produzcan en los datos de esta comunicación inicial, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida.

Para los casos en que la solicitud se hubiera producido antes del 28 de marzo de 2020, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esa fecha.

La no transmisión de la comunicación se considerará infracción grave (art. 22.13 Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo, según la Disposición Adicional 3ª, será:

- En los supuestos de ERTES-FM, la fecha del hecho causante de la misma.
- En los supuestos de ERTES-ETOP, la misma en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada o una posterior a esta.

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.

3. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los arts. 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020 (ERTES-ETOP o FM) supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

4. Limitación de la duración de los ERTES por fuerza mayor

La duración de ERTES-FM no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

Por tanto, su duración máxima será la del estado de alarma y sus posibles prórrogas.

Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los



cuales recaiga resolución expresa como a los **que sean resueltos por silencio administrativo**, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

5. Sanciones y recargo en caso de fraude

La Disposición Adicional Segunda recuerda la existencia de un régimen sancionador en caso de falsedades e incorrecciones que den lugar a la percepción de prestaciones indebidas.

Será sancionable igualmente la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al 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.

6. Fraude e Inspección de Trabajo

En los supuestos en los que la entidad gestora apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo, lo comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.