

2020

---

## CRISIS CORONAVIRUS

---

# RESUMEN DEL REAL DECRETO-LEY 9/2020

[www.fetico.es](http://www.fetico.es)

**Fetico**

CONFEDERACIÓN SINDICAL  
**INDEPENDIENTE**

# RESUMEN DEL REAL DECRETO-LEY 9/2020

## **Mantenimiento de actividad de centros sanitarios y centros de atención a personas mayores.**

Durante la vigencia del estado de alarma y sus posibles prórrogas, se mantendrá la actividad de centros sanitarios y centros sociales de atención a personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.

De este modo, estos establecimientos sólo podrán proceder a reducir o suspender su actividad parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.

## **Medidas para la protección del empleo.**

Si una empresa atraviesa problemas económicos, productivos técnicos u organizativos o de fuerza mayor por la situación de crisis sanitaria del COVID-19, no podrá recurrir al despido colectivo ni despido objetivo. De hacerlo estos despidos serían injustificados, y podrían dar lugar a su calificación como improcedente o nulo.

## **Medidas para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo.**

Se concreta el mecanismo para que la prestación por desempleo se solicite directamente por la empresa que ha tramitado el ERTE, relacionando la información que tiene que aportar la empresa.

1. El reconocimiento del derecho se inicia “mediante una **solicitud colectiva** presentada por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquéllas”.

### 2. Información que debe aportar las empresas:

Esta solicitud debe ir acompañada con la aportación de un conjunto de informaciones, por cada centro de trabajo afectado.

- 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.

Las empresas deberán comunicar cualquier variación y en todo caso la finalización de la aplicación de la medida.

### 3. Plazo de comunicación

Esta comunicación debe remitirse en el plazo de 5 días a computar:

- desde la solicitud del ERTE en los casos de fuerza mayor.
- desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o
- para las solicitudes anteriores a la entrada en vigor del RD Ley 9/2020, a partir de la misma fecha. (debe entenderse de cualquier ERTE), a partir de la misma fecha.

### 4. Incumplimiento de la comunicación

La no transmisión de esta comunicación es considerada conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 LISOS.

### 5. Fecha de efectos de la situación de desempleo

- La DA 3ª RD Ley 9/2020 concreta la fecha de efectos de la situación por desempleo, distinguiendo entre ERTE por fuerza mayor (la fecha del hecho causante) y por Causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (fecha coincidente o posterior a la de la comunicación de la empresa a la autoridad laboral la decisión adoptada).
- Por otra parte, 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.

Las empresas actúan en representación de los trabajadores.

### **Medida extraordinaria aplicable a las sociedades cooperativas**

En el caso de los ERTE por fuerza mayor o Causas económicas, técnicas, organizativas o productivas conforme al arts. 22 y 23 RD Ley 8/2020 adoptados en las sociedades cooperativas, este artículo 4 habilita al Consejo Rector a asumir la competencia para adoptar dichas medidas en el caso de que «por falta de medios adecuados o suficientes

la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales».

### **Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.**

En aquellas empresas que se haya aplicado un ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o por causa de fuerza mayor, y estas hayan sido motivadas por los efectos del COVID-19, los contratos temporales incluidos los formativos, de relevo y de interinidad, deben permanecer vigentes hasta el término de la crisis sanitaria. A partir de hoy para aquellos que tengan su contrato suspendido por un ERTE, la prórroga del mismo ya no será necesaria, pues se prolongan por el mismo tiempo que hubieran estado suspendidos.

### **Duración de los ERTES**

La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de lo previsto en el artículo 22 del real Decreto 8/2020 de 17 de marzo, es decir, los amparados por fuerza mayor por el estado de alarma decretada por la pandemia del COVID-19, no se extenderá más allá de la declaración de dicho estado de alarma.

### **Fecha de efectos del desempleo**

La fecha de los efectos del desempleo por causa de fuerza mayor será la del hecho causante, es decir, la de la declaración del estado de alarma. Para los casos en los que el desempleo se deba a las causas organizativas, técnicas, de producción o económicas, la fecha de efectos será la coincidente o posterior a la que la empresa comunique a la Autoridad Laboral la decisión adoptada. En ambos casos, la empresa deberá señalar en el certificado de empresa entregado la causa y efectos de la situación legal de desempleo.

### **Medidas en materia de cotización**

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo se aplicarán también a aquellos expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados y/o autorizados por la Autoridad Laboral con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto siempre que traigan causa en el COVID-19.

CONOCE LAS  
**ÚLTIMAS NOTICIAS  
DEL CORONAVIRUS**

[www.fetico.es](http://www.fetico.es)



CONFEDERACIÓN SINDICAL  
**INDEPENDIENTE**