

RESUMEN REAL DECRETO-LEY 9/2020, DE 27 DE MARZO DE 2020

ARTÍCULO 2 MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO

No se podrán llevar a cabo despidos por causas de fuerza mayor o motivos económicos, técnicos, organizativos y de producción (ETOP) vinculados al COVID-19 y a las circunstancias generadas por la citada pandemia. (Parece referirse a despidos por causas objetivas, pro no está especificado en el texto y la vigencia será hasta la finalización del estado de alarma)

Se pretende que cualquier medida laboral derivada del COVID-19 se tramita por vía ERTE.

ARTÍCULO 3.- MEDIDAS EXTRAORDINARIA PARA AGILIZAR LA TRAMITACIÓN Y ABONO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

El trabajador afectado no deberá hacer nada y será la empresa la que en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE por fuerza mayor, **deberá efectuar y presentar una solicitud colectiva ante el SEPE**, actuando en representación de sus empleados.

Disposición adicional tercera.- La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los ERTE por fuerza mayor será el hecho causante de la misma (tiene efectos retroactivos).

ARTICULO 5.- INTERRUPCIÓN DEL CÓMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

Los empleados temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo o interinidad, que hayan visto suspendidas sus relaciones al quedar incluidos en ERTE, verán interrumpida la duración de los mismos durante el período en que se extiendan los citados ERTE.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- LIMITACIÓN DE LA DURACIÓN DE LOS ERTE POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR COVID-19

La duración de estos ERTE vendrá condicionada a la duración del estado de alarma decretado por el RD 463/2020, de 14 de marzo, y sus posibles prórrogas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- RÉGIMEN SANCIONADOR Y REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS

Existirá un control exhaustivo por parte de la Administración a posteriori en todos los ERTE