

**Novedades introducidas por el 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**

➤ **Prohibición de despedir por causa del coronavirus**

Uno de los principales objetivos del Real Decreto Ley 8/2020 era establecer mecanismos para asegurar el mantenimiento de los contratos durante la situación de emergencia sanitaria (ERTE por causa de fuerza mayor y ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

Para reforzar estos mecanismos, el artículo 2 del Real Decreto Ley 9/2020 establece que **no estará justificado el despido que venga motivado, o que tenga su causa en el COVID - 19.**

➤ **Refuerzo de los mecanismos de control**

Se establece que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá **revisar de oficio las causas alegadas para los ERTE**, y en caso de solicitudes con falsedades o incorrecciones -incluyendo la falta de causa o falta de necesidad del ERTE- el empresario podrá ser sancionado y deberá devolver a la entidad gestora las cuantías percibidas en concepto de desempleo por los trabajadores.

➤ **Limitación de la duración de los ERTes por causa de fuerza mayor**

La duración de los ERTes por causa de fuerza mayor no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19, entendiéndose, por tanto, que **la duración máxima será la del estado de alarma y sus posibles prórrogas.** Además, esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga resolución expresa como a los que sean resueltos por silencio administrativo.

Esta medida afecta gravemente a aquellos sectores y empresas que, una vez finalizada la situación de emergencia, deban poner en funcionamiento su plantilla de manera gradual, y también a empresas que retomen su actividad con restricciones de aforo.

➤ **Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales**

La suspensión de contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, supondrá la **interrupción del cómputo, tanto de la duración como de los periodos equivalentes al periodo suspendido**. Por tanto, los contratos temporales se mantendrán vigentes hasta que concluya la crisis sanitaria.

➤ **Agilizar la tramitación y el abono de la prestación de desempleo**

El Real Decreto 9/2020 concreta el **mecanismo para que la prestación de desempleo se solicite directamente por el empresario que ha tramitado el ERTE, a través de una comunicación en la que incluya una solicitud colectiva y una serie de documentación**. Concretamente, el artículo 3 especifica la documentación que debe aportar el empresario al SEPE, junto con la *solicitud colectiva*, a fin de que la prestación de desempleo pueda ser reconocida lo antes posible.

La comunicación de la empresa deberá remitirse al SEPE en el plazo de 5 días desde la solicitud del ERTE por causa de fuerza mayor, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral su decisión en el caso de los ERTES por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Asimismo, la fecha de inicio de la prestación de desempleo será la del momento en que se haya producido la suspensión por fuerza mayor, o, en su caso, la fecha en que la empresa comunique su decisión a la autoridad laboral.