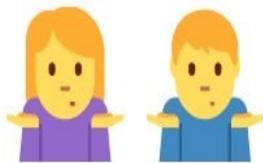


APLICACIÓN DE NUEVAS MEDIDAS LABORALES COMPLEMENTARIAS FRENTE AL COVID-19.

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.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. Núm. 86 sábado 28 de marzo de 2020



Tens dubtes sobre les mesures econòmiques per a empreses i autònoms presses per la crisi del Covid-19?



L'Agència de Desenvolupament Comarcal de la Mancomunitat de l'Horta Sud respon en:

#QuedatACasa
#JuntsVencerem



663014140



Mancomunitat
Intermunicipal
de l'Horta Sud



adl@mancohortasud.es



NUEVAS MEDIDAS LABORALES FRENTE AL COVID-19

- **Impedir el despido justificado** por causas relacionadas con el COVID-19

- **Agilizar los trámites para solicitar las prestaciones por desempleo**



- **Reforzar los mecanismos de control**, por parte de la Inspección de Trabajo, para evitar fraudes

- **Los contratos temporales se mantendrán vigentes** hasta que concluya la crisis sanitaria

- No podrán cerrar los **centros sanitarios** públicos y privados y **centros de atención** a personas mayores

- Facilidades para las **sociedades cooperativas**

- Medidas para facilitar la **contratación pública**

#ProhibidoDespedir

1.- – PROHIBICIÓN DEL DENOMINADO “DESPIDO COVID-19”. NO SE PODRÁN ENTENDER COMO JUSTIFICATIVAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO NI DEL DESPIDO.



#ProhibidoDespedir

PROHIBIR EL DESPIDO

No estará justificado el despido que se realice por causas relacionadas con el Covid-19.

El empleo debe mantenerse durante esta crisis sanitaria.

Medidas de protección a trabajadoras y trabajadores frente al coronavirus



Artículo 2. Medidas extraordinarias para la protección del empleo. (art. 2 RDL).

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.

No se considerará justificado el despido por causas relacionadas con el COVID-19 . La calificación de **IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO**, supondrá pasar de **20-12 días de indemnización a 33-24 días.**

Repercusión directa de esta medida en la **disposición adicional sexta del RDL 8/2020**, donde se supeditan las medidas extraordinarias en el ámbito laboral adoptadas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante los 6 meses siguientes a la fecha de reanudación de la actividad.

2.- INTERRUPCIÓN DEL CÁMPUTO DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

#ProhibidoDespedir

AYUDAS A LOS CONTRATOS TEMPORALES

Los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, se mantendrán vigentes hasta que concluya la crisis sanitaria.

Cuando los contratos temporales se suspendan, se alargará la duración de los mismos.

Medidas de protección a trabajadoras y trabajadores frente al coronavirus



Artículo 5. 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 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, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.*

La inclusión en cualquier **ERTE Covid-19** (ya sea fuerza mayor, ya sea causas productivas) afecta a contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo y de interinidad) supone que se suspende tanto la duración del contrato como los periodos de referencia respecto de los/as trabajadores/as afectados/as con contratos temporales.

3.- LIMITACIÓN DE LA DURACIÓN DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR COVID-19. Se limita la duración de los ERTE por fuerza mayor al estado de alarma y su/s prórroga/s (disposición adicional primera RDL)

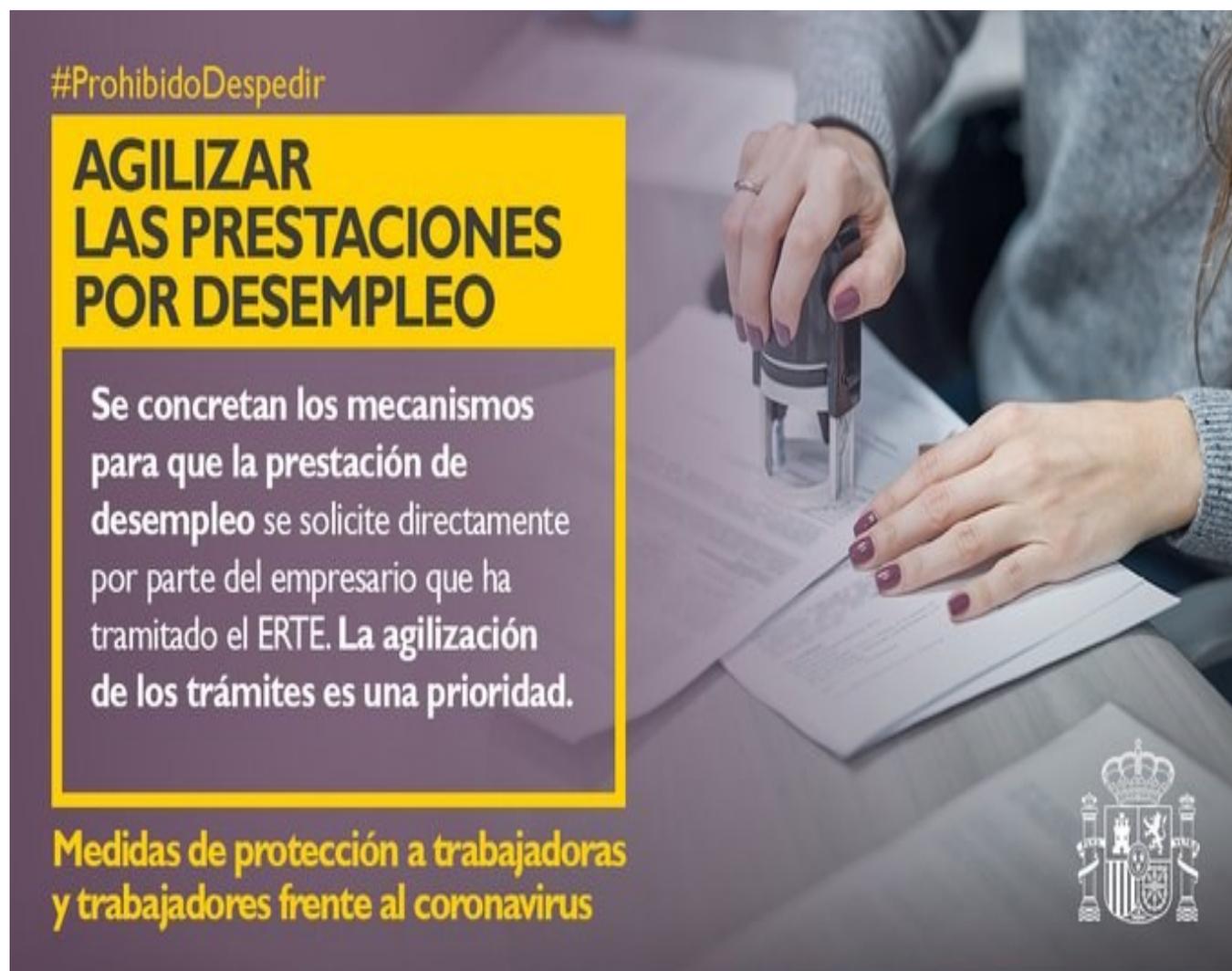
Disposición adicional primera. Limitación de la duración de los expedientes temporales de regulación de empleo basados en las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

*La duración de los expedientes de regulación de empleo autorizados al amparo de las causas previstas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **no podrá extenderse más allá del periodo en que se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19** de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la misma norma, entendiéndose, por tanto, que su duración máxima será la del estado de alarma decretado por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y sus posibles prórrogas.*

Solo podrán estar **VIGENTES MIENTRAS ESTÉ VIGENTE EL ESTADO DE ALARMA (INCLUIDAS SUS PRORROGAS)**, tanto si la resolución ha sido expresa como si ha sido tácita por silencio positivo (**los ERTE por fuerza mayor no resueltos en plazo se entienden resueltos favorablemente**).

Siendo por tanto, de directa aplicación 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.

4.- Tramitación “DE URGENCIA” de la prestación del desempleo para trabajadores afectados por ERTE,s de fuerza mayor o por causas productivas derivados del Covid-19



#ProhibidoDespedir

AGILIZAR LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Se concretan los mecanismos para que la prestación de desempleo se solicite directamente por parte del empresario que ha tramitado el ERTE. La agilización de los trámites es una prioridad.

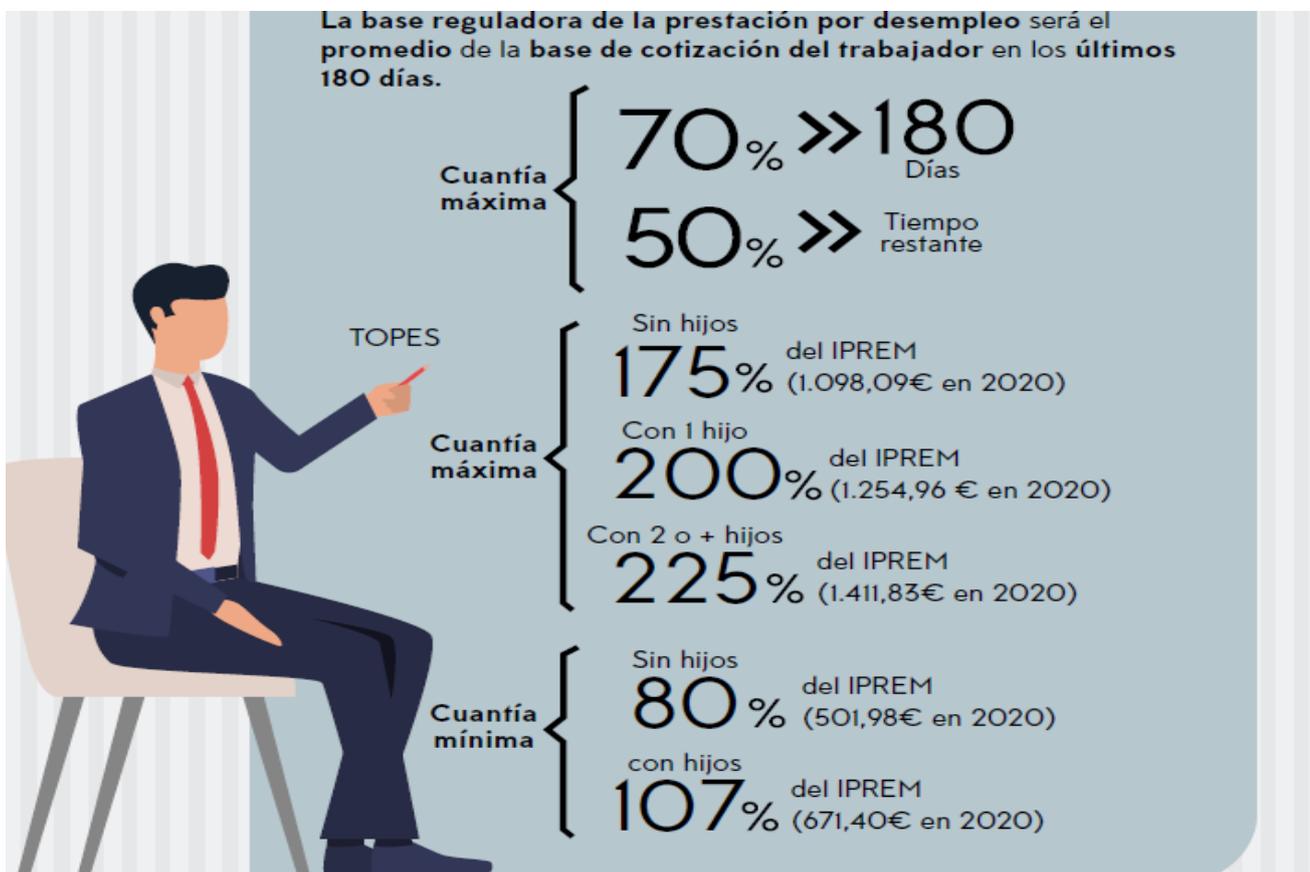
Medidas de protección a trabajadoras y trabajadores frente al coronavirus



Artículo 3. Medidas extraordinarias de desarrollo del artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo

- El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada basados en las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **SE INICIARÁ MEDIANTE UNA SOLICITUD COLECTIVA PRESENTADA POR LA EMPRESA ANTE LA ENTIDAD GESTORA** de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de aquellas.

- El **procedimiento** de reconocimiento de la prestación se iniciará mediante una solicitud colectiva presentada por la empresa, conforme a un modelo, a **través de medios electrónicos en el SEPE.**
- **EL PLAZO SERÁ DE 5 DÍAS** desde la solicitud del ERTE de fuerza mayor o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral su decisión, en el resto. No obstante, en el supuesto de que la solicitud se hubiera producido con anterioridad al 28 de marzo, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha.
- La **fecha de efectos** de la situación legal de desempleo en los supuestos de fuerza mayor será la fecha del hecho causante de la misma. En los demás casos, la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada.
- La **cuantía** máxima y mínima de la prestación por desempleo será en función del número de hijos/as a su cargo que tenga el trabajador/a.
- El **incumplimiento** por parte de la empresa de la obligación de comunicación será calificada como **INFRACCIÓN GRAVE** prevista en el art. 22.13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“LISOS”), que puede ser sancionada con multa de 626 a 6.250 euros.



5.- REVISION DE OFICIO DE LOS ERTE. LUCHA CONTRA EL FRAUDE.

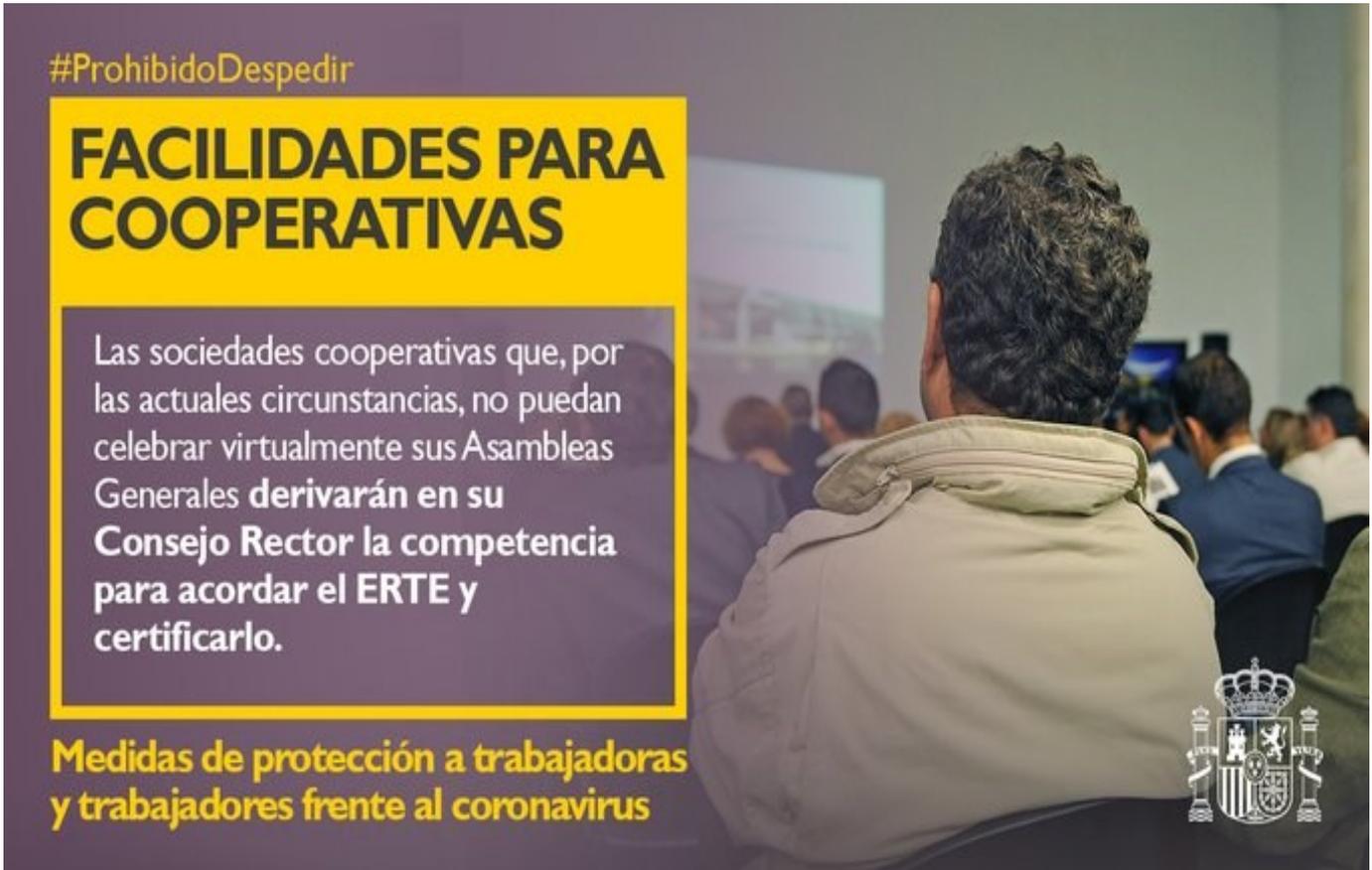
Se establece un régimen sancionador para conductas fraudulentas y la obligación de reintegrar las prestaciones reconocidas indebidamente (disposición adicional segunda RDL)

Disposición adicional segunda. Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas.

- 1. En aplicación de lo previsto en el 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, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, 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.*
- 2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios.*

El SEPE, la Inspección de Trabajo, la Agencia Tributaria y los Cuerpos de Seguridad del Estado incluirán entre sus planes de actuación la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de ERTES Coronavirus.

6.- SE FACULTA AL CONSEJO RECTOR DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS PARA ASUMIR LA COMPETENCIA EN LA ADOPCIÓN DE ACUERDOS EN LOS ERTE POR FUERZA MAYOR O POR CAUSAS ETOP DERIVADOS DEL COVID-19 (ART. 4 RDL)



#ProhibidoDespedir

FACILIDADES PARA COOPERATIVAS

Las sociedades cooperativas que, por las actuales circunstancias, no puedan celebrar virtualmente sus Asambleas Generales **derivarán en su Consejo Rector la competencia para acordar el ERTE y certificarlo.**

Medidas de protección a trabajadoras y trabajadores frente al coronavirus



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.

Cuando 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, 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, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

El Consejo Rector de las sociedades cooperativas asumirá la competencia para aprobar la suspensión total y/o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020, cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales.

7.- FACILIDADES PARA LA CONTRATACION PUBLICA (ART. 16 RDL).

#ProhibidoDespedir

FACILITAR LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

La contratación pública para hacer frente al Covid-19 se hará por la vía de urgencia. Se establecen además medidas específicas para agilizar la contratación durante la crisis sanitaria, particularmente con el exterior.

Medidas de protección a trabajadoras y trabajadores frente al coronavirus



«Artículo 16. Contratación.

1. La adopción de cualquier tipo de medida directa o indirecta por parte de las entidades del sector público para hacer frente al COVID-19 justificará la necesidad de actuar de manera inmediata, siendo de aplicación el artículo 120 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

2. De acuerdo con la previsión establecida en el párrafo anterior, a todos los contratos que hayan de celebrarse por las entidades del sector público para atender las necesidades derivadas de la protección de las personas y otras medidas adoptadas por el Consejo de Ministros para hacer frente al COVID-19, les resultará de aplicación la tramitación de emergencia.

Nueva redacción al artículo 16 del Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, modificado por la Disposición final sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.