

RESUMO NOVIDADES (LABORAIS) DO RD-LEI 9/2020 DE 27 de marzo, polo que se adoptan medidas complementarias, no ámbito laboral, para paliar os efectos derivados do COVID-19

A.- DURANTE A VIXENCIA ESTADO DE ALARMA e as súas prórrogas, NON POIDAN TRAMITAR ERTES DETERMINADAS ESTABLECEMENTOS:

Os centros, servizos e establecementos sanitarios, como hospitais ou ambulatorios, e os centros sociais de maiores, persoas dependentes ou persoas con discapacidade, como residencias e centros de día, xa sexan de titularidade pública ou privada, ou calquera que sexa o seu réxime de xestión, que determinen o Ministerio de Sanidade ou o Ministerio de Dereitos Sociais e Axenda 2030, como servizos esenciais.

B.- IMPOSIBILIDADE DE UTILIZAR A CAUSA OBXECTIVAS OU FORZA MAIOR, DERIVADA DO COVID-19, PARA DESPEDIR.-

A forza maior e as causas económicas, técnicas, organizativas e de produción nas que se amparan as medidas de suspensión de contratos e redución de xornada previstas nos Arts. 22 e 23 do Real Decreto-lei 8/2020, non se poderán alegar nin entender como justificativas da extinción do contrato de traballo nin do despedimento por esas mesmas casusas.

C.- PROCEDIMENTO DE RECOÑECIMENTO DA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPREGO para todas as persoas afectadas por procedementos de suspensión de contratos e redución de xornada ao amparo dos arts. 22 e 23 do Real Decreto- lei 8/2020, e así :

1. O procedemento iniciarase mediante unha SOLICITUDE COLECTIVA presentada pola empresa ante a entidade xestora das prestacións por desemprego, actuando en representación daquelas.

Esta solicitude cumprimentarásese no modelo proporcionado pola entidade xestora e incluírase en COMUNICACIÓN regulada no apartado seguinte.

2. Ademais da SOLICITUDE COLECTIVA, a COMUNICACIÓN referida no apartado anterior incluírá a seguinte información, de forma individualizada por cada un dos centros de traballo afectados:
 - Nome ou razón social da empresa, domicilio, número de identificación fiscal e código de conta de cotización á Seguridade Social ao que figuren adscritos os traballadores cuxas suspensións ou reducións de xornada solicítense.
 - Nome e apelidos, número de identificación fiscal, teléfono e dirección de correo electrónico do representante legal da empresa.
 - Número de expediente asignado pola autoridade laboral.
 - Especificación das medidas a adoptar, así como da data de inicio en que cada unha das persoas traballadoras vai quedar afectada polas mesmas.

- No suposto de redución da xornada, determinación da porcentaxe de diminución temporal, computada sobre a base diaria, semanal, mensual ou anual.
- Aos efectos de acreditar a representación das persoas traballadoras, unha declaración responsable na que haberá de constar que se obtivo a autorización daquelas para a súa presentación.
- A información complementaria que, no seu caso, determínese por resolución da Dirección Xeral do Servizo Público de Emprego Estatal.

(<http://www.sepe.es/homesepe/covid-19/informacion-empresas.html>)

A empresa deberá comunicar calquera variacións nos datos inicialmente contidos na comunicación, e en todo caso cando se refiran á finalización da aplicación da medida.

3. A comunicación referida no punto apartado anterior deberá remitirse pola empresa no prazo de 5 días desde a solicitude do ERE por forza maior (art. 22 do R.-lei 8/2020) ou desde a data en que a empresa notifique á autoridade laboral a súa decisión no caso dos procedementos do art. 23.

A comunicación remitirase a través de medios electrónicos e na forma que se determine polo Servizo Público de Emprego Estatal.

No caso de que a solicitude produciuse con anterioridade á entrada en vigor deste real decreto-lei, o prazo de 5 días empezará a computarse desde esta data.

4. A non transmisión da comunicación indicadas considerárase como infracción grave (art.22.13 LISOS.)
5. O establecido neste artigo entenderase sen prexuízo da remisión por parte da autoridade laboral á entidade xestora das prestacións das súas resolucións e das comunicacións finais das empresas en relación, respectivamente, aos expedientes tramitados.

D.- MEDIDA EXTRAORDINARIA EN RELACION COAS SOCIEDADES COOPERATIVAS: AUTORIZACIÓN DE TOMA DE DECISIÓN DO CONSELLO REITOR.

Cando por falta de medios a Asemblea Xeral non poida ser convocada para a súa celebración a través de medios virtuais, o Consello Reitor asumirá a competencia para aprobar a suspensión total ou parcial da prestación de traballo das súas socias e socios, ao amparo dos arts. 22 e/ou 23 do RDL 8/2020, e emitirá a correspondente certificación.

E.- INTERRUPCIÓN DO CÓMPUTO DE DURACIÓN MÁXIMA DOS CONTRATOS TEMPORAIS.

A suspensión dos contratos temporais (incluídos os formativos, de substitución e interinidade) polas causas previstas nos arts. 22e 23 do RDL 8/2020, suporá a interrupción do cómputo, tanto da duración destes contratos, como dos períodos de referencia equivalentes ao período suspendido, en cada unha destas modalidades contractuais, respecto das persoas traballadoras afectadas por estas.

E.- DURACIÓN DOS ERTEs POR FORZA MAIOR.-



A duración da máxima Es -autorizados ao amparo art. 22 RD Lei 8/2020- será a de duración do estado de alarma e as súas prórrogas, incluídos para aqueles ERTes nos que se solicitase por máis prazo duración, e mesmo fose concedido pola autoridade laboral.

F.- REXIME SANCIONADOR E REINTEGOR DE PRESTACIÓNS POR DESEMPREGO INDEBIDAS

As solicitudes presentadas pola empresa que contivesen falsidades ou incorreccións nos datos darán lugar ás sancións correspondentes, sendo sancionable, igualmente, a conduta da empresa consistente en solicitar medidas, non necesarias ou que non tivesen conexión suficiente coa causa, sempre que dean lugar á xeración ou percepción de prestacións indebidas.

O recoñecemento indebido de prestacións a traballadores como consecuencia dalgún dos incumprimentos indicados dará lugar á revisión de oficio do seu recoñecemento e, no seu caso será a empresa a obrigada a devolver á entidade xestora as cantidades percibidas pola persoa traballadora, deducíndoas dos salarios deixados de percibir que correspondesen, co límite da suma de tales salarios.

G.- DATA DE EFECTOS DAS PRESTACIÓNS POR DESEMPREGO DERIVADAS DOS ARTS. 22 E 23 DO REAL DECRETO-LEI 8/2020,

A data de efectos do desemprego nos supostos de forza maior será a data do feito causante.

A data de efectos da suspensión do contrato ou redución de xornada nos casos do art. 23 será a data en que a empresa comunique á autoridade laboral a decisión adoptada.

A causa e data de efectos deberán figurar no certificado de empresa, que se considerará documento válido para a súa acreditación.

H.- ACLARACION SOBRE OS EFECTOS DOS ERTes COMUNICADOS ANTES DO RD Lei 8/2020.-

A estes aplicaráselle igualmente as medidas extraordinarias en materia de cotizacións e protección por desemprego, sempre que deriven directamente do COVID-19.

I.- ENTRADA EN VIGOR:

O mesmo día da súa publicación: 28/03/2020