MEDIDAS COMPLEMENTARIAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DERIVADOS DEL COVID-19

Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, BOE núm. 86 de 28.03.2020, y en vigor desde su publicación. Puedes acceder aquí: https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/28/pdfs/BOE-A-2020-4152.pdf

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO

No justifican la extinción del contrato ni el despido las causas económicas, productivas, etc. ni la fuerza mayor, en las que se amparan las medidas de los arts. 22 y 23 del RDLey 8/2020. Sin concretar si será considerado nulo (readmisión obligatoria) o improcedente (indemnización máxima legal).

Se interrumpe la duración de los **contratos temporales** – incluidos formativos, de revelo o interinidad – **afectados por suspensión de ERTE**, con interrupción del cómputo de su duración (también de periodos de referencia). Esto implica que no finaliza ningún contrato temporal que se haya suspendido por un ERTE.

La **duración de los ERTEs** al amparo de fuerza mayor queda limitada al periodo de la situación de estado de alarma; también las exenciones de cotización y las prestaciones extraordinarias por

desempleo para los trabajadores afectados.

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS PARA TRAMITAR EL DESEMPLEO

Se solicita por la empresa de manera colectiva para todos los trabajadores afectados, actuando en su representación y debiendo obtener su autorización.

El plazo es de cinco días desde la solicitud del ERTE o desde la entrada en vigor de este decreto-ley.

La falta de transmisión de esta comunicación por la empresa se considera infracción grave, sancionable según la LISOS.

RÉGIMEN SANCIONADOR Y REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS

Las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a sanciones. Igualmente, **será sancionable 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.

En tales casos, se revisará de oficio el acto de reconocimiento de prestaciones y la empresa deberá ingresar las cantidades percibidas por las personas trabajadores.

SERPYME // 28.03.2020

(Si te gustan o te parecen útiles nuestras noticias, comparte el enlace en tus redes sociales o con las personas a las que creas que les pueda interesar, nos ayudaras a darles mayor difusión.)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme #serpyme